



COMMISSIONE  
EUROPEA

Bruxelles, 14.11.2012  
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

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**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

## RELAZIONE

### 1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

#### Antefatti

I consigli delle società nell'UE sono caratterizzati da persistenti disparità di genere, come dimostra il fatto che solo il 13,7% dei posti di amministratore nelle maggiori società quotate in Borsa sono attualmente occupati da donne (il 15% per quanto riguarda gli amministratori non esecutivi)<sup>1</sup>. Rispetto ad altri settori della società, specialmente al settore pubblico<sup>2</sup>, la sotto-rappresentanza delle donne nei consigli delle imprese quotate è considerevole.

Da decenni gli Stati membri e le istituzioni dell'UE si impegnano a fondo per promuovere la parità di genere nel processo decisionale dell'economia, in particolare per rafforzare la presenza femminile nei consigli delle società, adottando raccomandazioni e incoraggiando l'auto-regolamentazione. Due raccomandazioni del Consiglio (del 1984 e del 1996) hanno incitato il settore privato ad aumentare la presenza delle donne a tutti i livelli del processo decisionale, in particolare con programmi d'azioni positive, ed hanno invitato la Commissione a prendere provvedimenti per raggiungere una partecipazione di genere equilibrata al riguardo<sup>3</sup>. A livello nazionale, sono state prese iniziative in materia di auto-regolamentazione e di governo societario per spingere le imprese a nominare un maggior numero di donne ai posti di responsabilità.

I progressi verso una maggiore percentuale di donne nei consigli delle società sono stati tuttavia molto lenti: negli anni passati si è registrato un incremento medio annuo di soli 0,6 punti percentuali<sup>4</sup>. Il tasso di miglioramento nei singoli Stati membri è stato diseguale e ha prodotto risultati estremamente divergenti. Il progresso più significativo è stato registrato negli Stati membri, e in altri paesi, in cui sono state introdotte misure vincolanti<sup>5</sup>. Le iniziative di auto-regolamentazione intraprese in una serie di Stati membri non hanno prodotto cambiamenti altrettanto significativi. A questo ritmo, sarebbero necessari vari decenni per avvicinarsi alla parità di genere in tutta l'UE.

---

<sup>1</sup> Questa disparità di genere è considerevole in tutti gli Stati membri dell'UE, con medie nazionali che vanno dal 5% circa in MT, CY, HU, LU, PT, IT, EE e EL fino al 25% circa in SE, LV e FI. La percentuale di donne varia, a seconda degli Stati membri, fra il 3% e il 28% circa per quanto riguarda gli amministratori non esecutivi, e fra lo 0% e il 21% circa per quanto riguarda gli amministratori esecutivi. Si veda la relazione sullo stato di avanzamento della situazione *Women in economic decision-making in the EU*, marzo 2012 ([http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)).

<sup>2</sup> Alcuni esempi: 30% di donne ai livelli più alti delle amministrazioni pubbliche nazionali; 33% di donne fra i membri delle più alte corti giudiziarie. Negli istituti di ricerca, il 22% dei membri dei consigli d'amministrazione sono donne (2007). Solo le banche centrali nazionali sono rimaste, contro ogni tendenza, roccaforti quasi esclusivamente maschili: l'83% dei membri nei loro consigli d'amministrazione sono uomini, e attualmente non vi è una sola donna amministratrice di una banca centrale nell'UE.

<sup>3</sup> GU L 331 del 19.12.1984, pag. 34 e GU L 319 del 10.12.1996, pag. 11.

<sup>4</sup> Vedi la relazione sullo stato di avanzamento della situazione citata alla nota 1.

<sup>5</sup> Da ottobre 2010 a gennaio 2012, l'aumento di gran lunga maggiore nella percentuale di donne nei consigli è stato registrato in Francia (aumento di 10 punti percentuali, fino a toccare il 22%), dove le imprese hanno raggiunto, in anticipo, la prima soglia introdotta da una nuova legge nel gennaio 2011 (20% entro il 2014, 40% entro il 2017). La Norvegia ha portato la percentuale di donne nei consigli dal 18% nel 2006, quando è stata introdotta la soglia vincolante, al 40% in soli tre anni.

Dati gli approcci molto diversi messi in atto dai singoli Stati membri, le crescenti discrepanze fra di essi rischiano di accentuarsi. Alcuni di essi hanno legiferato in materia, ma rivolgendosi a categorie di imprese differenti e con diversi approcci giuridici. Le legislazioni nazionali, se mai affrontano il problema, evolvono in direzioni diverse. Alcuni Stati membri hanno privilegiato un modello “conformità o spiegazione”, in base al quale le società che non si attengono all’obiettivo dell’equilibrio di genere sono tenute a spiegarne i motivi, mentre altri hanno stabilito un obiettivo di equilibrio di genere assolutamente vincolante dal punto di vista giuridico e corredato da sanzioni. Alcuni Stati membri si rivolgono alle società quotate in Borsa, mentre altri si concentrano sulle grandi imprese (quotate o meno), o solo sulle imprese pubbliche. Le misure di alcuni Stati membri riguardano gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate, mentre quelle di altri interessano gli amministratori sia esecutivi che non esecutivi.

L’assenza di regolamentazione a livello nazionale o la differenza tra le normative non solo portano a discrepanze nel numero di donne fra gli amministratori esecutivi e non esecutivi, e a tassi di miglioramento diversi fra gli Stati membri, ma costituiscono anche un problema a livello di mercato interno, imponendo alle società europee quotate in Borsa requisiti divergenti in materia di governo societario. Questi divari nell’evoluzione delle normative nazionali hanno prodotto una frammentazione del quadro normativo nell’UE, che si traduce nell’esistenza di obblighi giuridici incoerenti e difficilmente comparabili, in una situazione confusa e in costi più elevati per le società, gli investitori e le altre parti interessate, e che in ultima analisi ostacola il buon funzionamento del mercato interno. In particolare, queste differenze negli obblighi delle società, siano essi imposti per legge o auto-regolamentati, possono causare complicazioni pratiche per le società quotate che operano a livello transfrontaliero, specialmente in occasione della costituzione di controllate o di fusioni e acquisizioni, così come per i candidati ai posti nei consigli. 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 sulle carriere dei candidati a tali posti e sulla loro libertà di circolazione, così come sulle decisioni degli investitori. L’opacità dei procedimenti di nomina rende più difficile alle donne in possesso delle qualifiche necessarie candidarsi nei consigli, soprattutto in un altro Stato membro. La mancanza di trasparenza nei criteri di qualificazione per i posti di amministratore può anche avere ripercussioni negative sulla fiducia di coloro che investono in una società, specialmente in situazioni transfrontaliere. La diffusione di informazioni rilevanti sulla composizione di genere dei consigli si tradurrebbe in una maggiore responsabilizzazione dell’impresa, in un processo decisionale più consapevole e più solido, in un migliore stanziamento dei capitali e, in ultimo, in una crescita e in un’occupazione maggiori e più sostenibili nell’UE.

Il ricorso insufficiente alle capacità di donne altamente qualificate costituisce una perdita in termini di potenziale di crescita economica. Mobilitare pienamente tutte le risorse umane disponibili sarebbe un elemento fondamentale per affrontare le sfide demografiche dell’UE, per competere con successo in un’economia globalizzata e per garantire un vantaggio comparativo nei confronti dei paesi terzi. Inoltre, lo squilibrio di genere nei consigli delle società quotate dell’UE può essere un’occasione mancata a livello dell’impresa in termini sia di governo societario che di risultati finanziari dell’impresa<sup>6</sup>. Il nodo del problema è il

---

<sup>6</sup> La pubblicazione più recente è dell’Istituto di ricerca del Crédit Suisse (agosto 2012), *Gender diversity and corporate performance*. Fra gli altri studi importanti è opportuno citare: Catalyst (2004), *The*

persistere delle molteplici barriere che impediscono alle donne altamente qualificate disponibili a svolgere compiti di amministratore, sempre più numerose<sup>7</sup>, di ascendere agli alti livelli gerarchici delle società. La riluttanza a nominare candidate donne nei consigli trova spesso le sue radici negli stereotipi di genere in materia di assunzioni e promozioni, in una cultura imprenditoriale dominata dagli uomini e nella mancanza di trasparenza delle procedure di nomina nei consigli. Questi elementi, che, presi nel loro insieme, vengono spesso indicati come il “soffitto di cristallo”, pregiudicano il funzionamento ottimale del mercato del lavoro nell’UE per quanto riguarda i quadri dirigenti.

La persistente sotto-rappresentanza delle donne è una componente cruciale di una generale mancanza di varietà nella composizione dei consigli, con le relative conseguenze negative. Nei consigli caratterizzati dalla predominanza di membri di un solo sesso è molto più probabile riscontrare un “pensiero di gruppo” di scarsa apertura. Ciò può contribuire a impedire che le decisioni di gestione siano effettivamente messe in discussione, poiché la mancanza di punti di vista, valori e competenze diversificati rischia di smorzare i dibattiti, impoverire le idee e scoraggiare le critiche. L’insufficiente varietà nei consigli è legata principalmente al fatto che il mercato non offre incentivi sufficienti affinché la situazione cambi. A tale riguardo, l’inadeguatezza delle pratiche di nomina degli amministratori contribuisce a perpetuare la scelta di candidati dal profilo simile. La selezione spesso attinge a un gruppo troppo ristretto di persone: gli amministratori non esecutivi sono spesso nominati attraverso una rete di “vecchi amici”, ossia fra le conoscenze professionali e personali degli attuali membri del consiglio. Il problema è accentuato dalla mancanza di trasparenza in materia di diversità di genere: il livello delle informazioni, e la loro disponibilità per i cittadini, sono spesso insufficienti.

Per quanto riguarda gli obiettivi in materia di composizione dei consigli, la trasparenza delle assunzioni e la comunicazione di informazioni sulla diversità di genere, i problemi individuati pregiudicano le prestazioni generali delle imprese, la loro responsabilizzazione, la capacità degli investitori di valutare adeguatamente e opportunamente tutte le informazioni rilevanti e di tenerne conto, e l’efficienza dei mercati finanziari dell’UE. Di conseguenza, il potenziale del mercato interno in termini di crescita e di occupazione sostenibili rischia di non venire pienamente sfruttato. Sono quindi necessarie condizioni chiare che disciplinino le soglie che le imprese devono raggiungere per quanto concerne la rappresentanza di genere degli amministratori senza incarichi esecutivi, la trasparenza delle procedure d’assunzione (criteri di qualificazione) e gli obblighi di comunicazione sulla situazione relativa alla diversità di genere nei consigli.

## Contesto politico

Negli ultimi tempi, la questione del rafforzamento della partecipazione delle donne ai processi decisionali in ambito economico è diventata sempre più rilevante sulle scene nazionali,

---

*Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*; McKinsey (relazioni del 2007, 2008 e 2010), *Women Matter*; Deutsche Bank Research (2010), *Towards gender-balanced leadership*; Ernst & Young (2012), *Mixed leadership*.

<sup>7</sup>

Le donne rappresentano circa il 60% dei laureati dell’UE. Cosa ancora più importante, l’iniziativa *Women on Board* per le scuole di direzione aziendale europee ha individuato rapidamente 7 000 donne idonee a entrare a far parte dei consigli d’amministrazione, altamente qualificate, con una solida esperienza professionale e pronte ad assumere le cariche in questione (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

europea e internazionale, soprattutto sotto l'aspetto della dimensione economica della diversità di genere.

La Commissione europea ha ribadito il proprio sostegno a una maggiore presenza delle donne nelle posizioni di responsabilità, sia nella Carta per le donne<sup>8</sup> che nella Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015<sup>9</sup>. Ha inoltre pubblicato varie relazioni sullo stato della situazione<sup>10</sup>.

Nel Patto europeo per la parità di genere 2011-2020, adottato il 7 marzo 2011, il Consiglio ha riconosciuto che le politiche volte a promuovere la parità di genere sono vitali per la crescita economica, la prosperità e la competitività, e ha sollecitato azioni di promozione della pari partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali a tutti i livelli e in tutti i settori, allo scopo di utilizzare pienamente tutti i talenti disponibili.

Il Parlamento europeo ha ripetutamente esortato le imprese e gli Stati membri a incrementare la rappresentanza delle donne negli organi decisionali e ha invitato la Commissione a proporre per via legislativa delle quote per raggiungere la soglia fondamentale del 30% di presenza femminile negli organi di gestione entro il 2015, e del 40% entro il 2020<sup>11</sup>.

Le parti sociali europee hanno ribadito il proprio impegno a favore di ulteriori azioni in quest'ambito nel loro programma di lavoro 2012-2014.

### **Oggetto della proposta**

La proposta è intesa ad aumentare sostanzialmente il numero delle donne nei consigli delle imprese nell'insieme dell'UE, fissando un obiettivo minimo del 40% di presenza del sesso sotto-rappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e imponendo alle società che presentano una quota inferiore di introdurre, nelle procedure di selezione per tali posti, criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro, allo scopo di raggiungere tale obiettivo.

Scopo della proposta è promuovere la parità di genere nei processi decisionali e permettere di utilizzare pienamente il vivaio di competenze dei candidati ai fini di una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nei consigli, contribuendo così agli obiettivi di Europa 2020. La direttiva consentirà di infrangere le barriere che impediscono alle donne di raggiungere posizioni di dirigenza, migliorando il governo societario e le prestazioni delle imprese.

Per garantire condizioni uniformi ed evitare complicazioni pratiche per le società quotate nel mercato interno è fondamentale introdurre un'armonizzazione minima, sia per quanto riguarda l'obbligo, per le imprese quotate, di prendere le decisioni di nomina in base a una valutazione comparativa oggettiva delle qualifiche dei candidati, sia per quanto riguarda la

---

<sup>8</sup> COM(2010) 78 definitivo.

<sup>9</sup> COM(2010) 491 definitivo.

<sup>10</sup> Cfr.: relazione della Commissione *More women in senior position*, gennaio 2010; documento di lavoro dei servizi della Commissione *The Gender Balance in Business Leadership*, marzo 2011 (SEC(2011) 246 definitivo); relazione sullo stato di avanzamento della situazione *Women in economic decision-making in the EU*, marzo 2012; documento di lavoro dei servizi della Commissione *Progress on equality between women and men in 2011*, aprile 2012 (SWD(2012) 85 final).

<sup>11</sup> Si vedano ad es. la risoluzione del 6 luglio 2011 sulle donne e la direzione delle imprese (2010/2115(INI)), e la risoluzione del 13 marzo 2012 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea – 2011 (2011/2244(INI)).

fissazione di un obiettivo quantitativo relativo all'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi.

L'obiettivo quantificato del 40% stabilito dalla presente direttiva si applica solo agli amministratori senza incarichi esecutivi, per raggiungere un compromesso fra l'esigenza di incrementare 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. Gli amministratori senza incarichi esecutivi e i consigli di sorveglianza hanno un ruolo fondamentale nelle nomine ai massimi livelli di gestione e nell'elaborazione della politica dell'impresa in materia di risorse umane. Una maggiore presenza del sesso sotto-rappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi avrà quindi positivi effetti a cascata sulla diversità di genere in tutta la scala gerarchica.

La proposta interessa le società quotate, per la loro importanza economica e per la loro alta visibilità. Sono tali società a fissare le norme del settore privato in generale. Esse tendono inoltre ad avere consigli di maggiori dimensioni e hanno uno status giuridico simile in tutta l'Unione, il che consente la necessaria comparabilità delle situazioni.

L'obiettivo del 40% proposto come percentuale minima per entrambi i sessi è in linea con le soglie attualmente in discussione o già fissate in una serie di Stati membri dell'UE/paesi del SEE. Questa cifra si colloca fra la "massa critica" minima del 30%, ritenuta necessaria per sortire un effetto sostenibile sulle attività dei consigli, e la piena parità di genere (50%).

### **Coerenza con altre politiche e obiettivi dell'Unione e con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea**

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 TUE. Ai sensi dell'articolo 8 del TFUE, in tutte le sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne.

Importanti strumenti giuridici sono in vigore per promuovere pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, anche per quanto riguarda il lavoro autonomo<sup>12</sup>.

La proposta è coerente con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in appresso: la "Carta"). Contribuirà a promuovere i diritti fondamentali, in particolare quelli relativi alla parità fra uomini e donne (articolo 23) e alla libertà professionale (articolo 15). La proposta tocca anche la libertà d'impresa (articolo 16) e il diritto di proprietà (articolo 17), ma lo fa in modo giustificato: in linea col principio di proporzionalità essa riguarda gli amministratori senza incarichi esecutivi, che, pur svolgendo un ruolo importante, in particolare in relazione al governo societario, non si occupano della gestione quotidiana delle attività.

L'articolo 21, paragrafo 1, della Carta vieta, in linea di principio, qualsiasi forma di discriminazione basata sul sesso. L'articolo 23 riconosce, tuttavia, che il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sotto-rappresentato.

---

<sup>12</sup> In particolare le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

Questo principio di **azione positiva** è riconosciuto anche dall'articolo 157, paragrafo 4, del TFUE.

La Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito i criteri da osservare per conciliare i due concetti di parità formale di trattamento e di azione positiva volta a determinare una parità di fatto. Entrambi questi concetti sono riconosciuti nella Carta così come all'articolo 157 del TFUE e all'articolo 3 della direttiva 2006/54/CE.

I criteri sono i seguenti:

- (1) le misure devono riguardare un settore in cui le donne siano sotto-rappresentate;
- (2) si può dare la priorità alle candidate donne solo se queste sono ugualmente qualificate rispetto ai candidati uomini;
- (3) la priorità alle candidate donne ugualmente qualificate non deve essere automatica e incondizionata; occorre prevedere una “clausola di salvaguardia” che contempli la possibilità di accordare eccezioni in casi giustificati che tengano conto delle circostanze individuali, in particolare della situazione personale dei candidati.

La proposta rispetta questi criteri (si veda l'articolo 4, paragrafo 3).

## **2. RISULTATI DELLE CONSULTAZIONI CON LE PARTI INTERESSATE E VALUTAZIONI D'IMPATTO**

### **Consultazione e ricorso al parere di esperti**

Dal 5 marzo al 28 maggio 2012 la Commissione ha organizzato una consultazione pubblica per raccogliere i pareri delle parti interessate sull'opportunità di intraprendere una qualche azione per affrontare il problema dello squilibrio di genere nei consigli delle società e, in caso affermativo, che tipo d'azione. Delle 485 risposte, 161 sono state inviate da privati cittadini e le restanti 324 erano ripartite come segue: 13 Stati membri, 3 governi regionali, 6 città o comuni, 79 imprese (sia grandi imprese quotate che PMI), 56 associazioni di imprese a livello UE e nazionale, 53 ONG (la maggior parte organizzazioni femminili) e inoltre sindacati, associazioni professionali, partiti politici, associazioni di investitori e azionisti, attori del governo societario e altri.

È emerso un ampio consenso quanto all'urgente necessità di aumentare la proporzione delle donne nei consigli delle società. La stragrande maggioranza di coloro che hanno risposto ha convenuto sul fatto che la diversità di genere fra i dipendenti delle imprese e nelle strutture dei consigli è un motore di innovazione, creatività, buona governance ed espansione di mercato delle imprese, e che sarebbe miope lasciare inutilizzato il potenziale economico rappresentato dalle donne qualificate. Diversi sono i punti di vista delle parti interessate quanto al modo appropriato per apportare un cambiamento: mentre alcuni – soprattutto esponenti del mondo imprenditoriale – sono a favore del mantenimento di un'auto-regolamentazione, altri, fra cui sindacati, organizzazioni femminili, altre ONG e un certo numero di autorità regionali e municipali, sostengono un approccio più ambizioso che rivesta la forma di obiettivi vincolanti. Alcuni hanno suggerito di concentrarsi in primo luogo sugli

amministratori senza incarichi esecutivi e sui consigli di sorveglianza, poiché ciò costituirebbe un'ingerenza meno significativa nella gestione quotidiana delle imprese, rimandando a una fase successiva la questione degli amministratori con incarichi esecutivi.

Da un sondaggio Eurobarometro del 2011<sup>13</sup> è emerso che l'88% degli europei pensa che le donne debbano essere equamente rappresentate negli organi direttivi delle imprese. Davanti alla possibilità di scegliere fra tre opzioni per raggiungere l'equilibrio di genere nei consigli delle imprese, i pareri si dividono fra l'auto-regolamentazione delle imprese stesse (31%), misure giuridicamente vincolanti (26%), e misure non vincolanti come Carte e Codici di governo societario (20%). Il 75% degli europei è comunque a favore dell'adozione di una normativa, purché vengano prese in considerazione le qualifiche e non sia automaticamente favorito uno dei sessi.

### Valutazione d'impatto

La valutazione d'impatto ha analizzato cinque opzioni, ampiamente descritte nella corrispondente relazione:

- **opzione 1:** scenario di base (cioè nessuna ulteriore azione a livello UE);
- **opzione 2:** raccomandazione della Commissione che incoraggi gli Stati membri a raggiungere, entro il 2020, l'obiettivo del 40% almeno di rappresentanza di entrambi i sessi nei consigli di amministrazione;
- **opzione 3:** direttiva che introduca come obiettivo vincolante, entro il 2020, il 40% almeno di rappresentanza di entrambi i sessi fra gli amministratori senza incarichi esecutivi;
- **opzione 4:** direttiva che introduca, come obiettivo vincolante, il 40% almeno di rappresentanza di entrambi i sessi, entro il 2020, per gli amministratori senza incarichi esecutivi, e un obiettivo flessibile per gli amministratori con incarichi esecutivi, che sarebbe fissato dalle stesse società;
- **opzione 5:** direttiva che introduca come obiettivo vincolante, entro il 2020, il 40% di rappresentanza di entrambi i sessi nei consigli, per gli amministratori sia esecutivi che non esecutivi.

Dal confronto tra le conseguenze delle varie opzioni è emerso che: (i) le misure vincolanti sono più efficaci per realizzare gli obiettivi rispetto alle misure non vincolanti; (ii) le misure che interessano gli amministratori sia esecutivi che non esecutivi sono più efficaci delle misure che riguardano un solo gruppo; (iii) le misure vincolanti producono maggiori vantaggi a livello sociale ed economico rispetto alle misure non vincolanti.

Al tempo stesso, l'efficacia delle varie opzioni è direttamente legata a quanto esse interferiscono con i diritti delle società e degli azionisti in quanto proprietari, ivi compresi i loro diritti fondamentali. Rispetto a una misura non vincolante con un effetto concreto, ma comunque limitato, uno strumento vincolante che prescriva requisiti minimi per la

---

<sup>13</sup> Speciale Eurobarometro 376 (2012), *Women in decision-making positions* ([http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special/379\\_360\\_en.htm#376](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special/379_360_en.htm#376)).

composizione dei consigli eserciterebbe un impatto più sostanziale in termini di obiettivi perseguiti.

Misure vincolanti comporterebbero costi e oneri amministrativi comparativamente più significativi, che rimarrebbero comunque piuttosto modesti considerati i benefici economici previsti. Si prevedono oneri amministrativi minimi per tutte le opzioni, dato che queste riguarderebbero solo le società quotate, che dovrebbero potersi avvalere di meccanismi già esistenti per gli obblighi di comunicazione e di informazione.

La presente proposta opta per la maggiore efficacia degli obiettivi fissi, e per i benefici economici e sociali più ampi che ne deriverebbero, per quanto riguarda gli amministratori senza incarichi esecutivi: tali vantaggi giustificano un maggiore livello di interferenza con i diritti fondamentali. La proposta non intende invece stabilire un obiettivo vincolante fisso per gli amministratori con incarichi esecutivi, data la maggiore necessità di conoscenze ed esperienze specifiche che richiede la gestione quotidiana di un'impresa. Tuttavia, le imprese dovrebbero essere tenute ad assumere impegni per quanto riguarda gli amministratori con incarichi esecutivi, che rispecchino le loro specificità, e a riferire in merito all'osservanza di tali impegni. La proposta si basa quindi sull'opzione 4.

### **3. ELEMENTI GIURIDICI DELLA PROPOSTA**

#### **Base giuridica**

L'articolo 157, paragrafo 3, del TFUE è la base giuridica per ogni misura vincolante volta ad assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, inclusa l'azione positiva.

La proposta si basa sull'articolo 157, paragrafo 3, del TFUE.

#### **Sussidiarietà**

Le misure introdotte da alcuni Stati membri per rafforzare l'equilibrio di genere nei consigli delle società sono molto diverse tra loro; molti Stati membri, soprattutto quelli in cui la proporzione di donne fra gli amministratori è molto bassa, non hanno intrapreso alcuna azione in proposito, per mancanza di volontà o per le resistenze incontrate. Variano tra uno Stato membro e l'altro anche le percentuali di donne nei consigli (l'indicatore chiave va dal 3% al 27%), il che compromette il raggiungimento dell'obiettivo fondamentale della parità di genere nei processi decisionali in ambito economico nell'insieme dell'Unione.

Le proiezioni presentate nella relazione della valutazione d'impatto - basate su ampie informazioni sulle iniziative legislative e di auto-regolamentazione esistenti o previste in quest'ambito in tutti gli Stati membri - mostrano che, in assenza di un'azione dell'UE, la rappresentanza femminile nei consigli delle società quotate passerebbe presumibilmente dal 13,7% nel 2012 al 20,4% (20,84% escludendo le PMI) nel 2020 in tutta l'UE. Solo uno Stato membro (la Francia) avrà raggiunto una percentuale di rappresentanza femminile nei consigli del 40% entro il 2020, e questo a seguito dell'adozione di una normativa nazionale che impone l'osservanza di una quota. Si prevede che solo altri 7 Stati membri - Finlandia, Lettonia, Paesi Bassi, Slovacchia, Spagna, Danimarca e Svezia - raggiungano il 40% entro il 2035. Oltre ad essere insoddisfacente in una prospettiva di parità di genere, questa situazione non sarebbe sufficiente a far raggiungere, nei consigli dell'Unione, la "massa critica" di donne che, come mostrano gli studi, è necessaria per generare effetti positivi sulle prestazioni delle

imprese. In base a questo scenario, nell'UE nel suo insieme probabilmente non si raggiungerebbe la proporzione del 40% di donne nei consigli neanche entro il 2040. Indipendentemente dal fatto che gli Stati membri possano in generale prendere iniziative efficaci, le loro indicazioni concrete quanto alle loro intenzioni, comprese le loro risposte alla consultazione pubblica e le proiezioni basate su tutte le informazioni disponibili, dimostrano chiaramente che le azioni intraprese da ognuno di essi singolarmente non permetteranno di raggiungere l'obiettivo di una più equilibrata rappresentanza uomo-donna nei consigli in linea con gli obiettivi fissati nella presente proposta, né entro il 2020 né in un prossimo futuro.

Questa situazione comporta un certo numero di rischi per il raggiungimento dell'obiettivo fondamentale della parità di genere nell'Unione. I trattati istitutivi intendevano creare condizioni di concorrenza uniformi fra gli Stati membri sancendo il principio della parità di retribuzione e della parità di genere sul mercato del lavoro, per evitare ogni concorrenza al ribasso fra di essi in materia di lavoro e di pari trattamento. Gli Stati membri, in effetti, possono essere riluttanti a legiferare di loro propria iniziativa in questo settore, poiché avvertono il rischio che le loro imprese si trovino svantaggiate rispetto a quelle di altri Stati membri. Questa percezione, rafforzata dalla pressione esercitata dal mondo imprenditoriale, rappresenta un ulteriore grosso ostacolo che frena gli Stati membri nell'adozione di misure adeguate.

Inoltre, normative nazionali frammentarie e divergenti causano inevitabilmente problemi pratici per il funzionamento del mercato interno. L'esistenza di disposizioni di diritto societario diverse e di sanzioni differenti in caso di inosservanza di eventuali quote nazionali vincolanti (ad esempio l'esclusione dalle gare pubbliche d'appalto) potrebbero complicare la vita aziendale e avere un effetto deterrente sugli investimenti transfrontalieri delle imprese e sulla creazione di controllate in altri Stati membri. Norme divergenti, o l'assenza di regole sulle procedure di selezione per le posizioni chiave di amministratore non esecutivo, senza alcuna norma minima, e l'effetto di tali discrepanze sul governo societario e sulla valutazione del governo societario da parte degli investitori, potrebbero provocare ulteriori problemi per il funzionamento del mercato interno.

Il potenziale di competitività e di crescita insito nel pieno utilizzo del serbatoio di talenti rappresentato dalle donne più qualificate per i posti di amministratore potrebbe essere sfruttato più efficacemente, per motivi di scala, se tutti gli Stati membri si impegnassero in tale direzione, specialmente quelli che registrano attualmente risultati esigui e in cui non è stata assunta, o presa in considerazione, alcuna iniziativa. 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, grazie a un'armonizzazione minima dei requisiti di governo societario che pongano criteri obiettivi di qualificazione alla base delle decisioni di nomina, allo scopo di raggiungere l'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi.

Si può pertanto concludere che gli obiettivi dell'azione prevista non possono essere raggiunti in modo sufficiente dai singoli Stati membri e possono essere realizzati meglio attraverso un'azione coordinata a livello UE piuttosto che con iniziative nazionali di portata, ambizione ed efficacia diverse. La proposta rispetta pertanto il principio di sussidiarietà.

### **Proporzionalità**

Le misure non vincolanti, come le precedenti raccomandazioni dell'UE e gli inviti all'auto-regolamentazione, non hanno realizzato – né ci si può aspettare che realizzino – l'obiettivo di

migliorare la parità di genere nei processi decisionali in ambito economico dell'Unione. Per raggiungere questi scopi è quindi necessario intraprendere, a livello dell'UE, un'azione di più vasta portata. Ciò non dovrebbe comunque andare al di là di quanto strettamente necessario per ottenere un progresso sostenibile nella percentuale di donne nei consigli, senza ingerenze nel funzionamento delle società private e nell'economia di mercato.

La presente proposta di armonizzazione minima si limita a fissare obiettivi comuni, lasciando agli Stati membri sufficiente libertà di stabilire come realizzarli al meglio a livello nazionale tenuto conto del contesto nazionale, regionale e locale, compreso il diritto societario e le prassi di nomina nei consigli. In particolare, si prevede di apportare al diritto societario nazionale solo le modifiche strettamente necessarie per un'armonizzazione minima dei requisiti per le decisioni di nomina, e rispettando le diverse strutture dei consigli delle imprese negli Stati membri. La proposta non riguarda le piccole e medie imprese (PMI), per le quali tali misure potrebbero rappresentare un onere sproporzionato. Inoltre, come spiegato sopra, la proposta fissa obiettivi quantitativi solo per gli amministratori senza incarichi esecutivi, limitando quindi considerevolmente l'ingerenza nella gestione quotidiana delle imprese. Poiché gli amministratori senza incarichi esecutivi svolgono principalmente funzioni di sorveglianza, è anche più facile sceglierli tra candidati qualificati esterni all'impresa o allo specifico settore – considerazione importante per le aree economiche in cui un determinato sesso è particolarmente sotto-rappresentato nell'ambito del personale.

La natura temporanea della direttiva proposta (vedi articolo 10) rafforza il rispetto dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità.

#### **Scelta dello strumento**

La direttiva è lo strumento che meglio garantisce un livello minimo e uniforme di diversità di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi nei consigli delle società quotate nell'UE, consentendo al tempo stesso agli Stati membri di adattare i dettagli della normativa alle loro specifiche situazioni in termini di diritto societario nazionale e di scegliere le modalità di attuazione e le sanzioni più opportune. Essa consente inoltre ai singoli Stati membri che lo desiderano di andare oltre le norme minime.

#### **Spazio economico europeo**

Il testo presenta interesse per lo Spazio economico europeo e la direttiva sarà applicabile agli Stati non UE dello Spazio economico europeo a seguito di una decisione del comitato misto SEE.

#### **4. INCIDENZA SUL BILANCIO**

Nessuna.

#### **5. SPIEGAZIONE DETTAGLIATA DELLE DISPOSIZIONI SPECIFICHE**

##### **Articolo 1 - Scopo**

Questa disposizione enuncia lo scopo della direttiva.

## **Articolo 2 - Definizioni**

L'articolo 2 contiene le principali definizioni, che sono basate su quelle figuranti nella raccomandazione 2005/162/CE della Commissione sul ruolo degli amministratori senza incarichi esecutivi o dei membri del consiglio di sorveglianza delle società quotate e sui comitati del consiglio d'amministrazione o di sorveglianza<sup>14</sup>, nella raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese<sup>15</sup> per quanto riguarda la definizione delle PMI, e nella 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<sup>16</sup>, per quanto attiene alla definizione di imprese pubbliche.

Le definizioni garantiscono in particolare che la direttiva si applichi uniformemente ai vari tipi di strutture dei consigli delle società quotate esistenti negli Stati membri, cioè ai sistemi dualistici in cui vi sono consigli separati di gestione e di sorveglianza, ai sistemi monistici in cui le funzioni di gestione e di sorveglianza convergono in un solo consiglio, così come a strutture miste che presentano elementi del sistema monistico e del sistema dualistico o che permettono alle imprese di scegliere fra vari modelli.

La definizione di "amministratore" precisa che gli obiettivi fissati dalla direttiva riguardano tutti gli amministratori senza incarichi esecutivi, compresi i rappresentanti dei lavoratori, negli Stati membri in cui una certa proporzione 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, mentre le procedure pratiche per garantire la realizzazione degli obiettivi della direttiva dovrebbero essere definite dagli Stati membri interessati (vedi considerando 21).

## **Articolo 3 - Esclusione delle piccole e medie imprese**

L'articolo esclude dal campo d'applicazione della direttiva società quotate che siano 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<sup>17</sup>.

## **Articolo 4 - Obiettivi riguardanti gli amministratori senza incarichi esecutivi**

Il paragrafo 1 obbliga le società quotate in cui la presenza del sesso sotto-rappresentato, fra gli amministratori senza incarichi esecutivi, non raggiunga almeno il 40% a 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. Un termine più breve (1° gennaio 2018) per il raggiungimento di questo obiettivo è fissato per le società quotate che siano 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

---

<sup>14</sup> GU L 52 del 25.2.2005, pag. 51.

<sup>15</sup> GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36.

<sup>16</sup> GU L 318 del 17.11. 2006, pag. 17.

<sup>17</sup> GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36.

imprese<sup>18</sup>. Gli Stati membri esercitano un'influenza dominante sulle imprese pubbliche e hanno quindi a disposizione un maggior numero di strumenti per produrre cambiamenti in modo più rapido.

Il paragrafo 2 specifica il metodo di calcolo del numero esatto dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi necessari per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1. Tale numero dev'essere quello più vicino al 40%, al di sotto o al di sopra di tale soglia. Al tempo stesso, tuttavia, per evitare eccessive costrizioni, le società quotate non devono essere obbligate a destinare al sesso sotto-rappresentato la metà o più dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi.

Il paragrafo 3 impone una regola di preferenza per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1. Conformemente a tale regola, in presenza di candidati di entrambi i sessi aventi pari qualifiche verrà data la priorità al candidato del sesso sotto-rappresentato, a meno che una valutazione obiettiva che tenga conto di tutti i criteri relativi ai singoli candidati non faccia propendere per il candidato dell'altro sesso. Questo requisito procedurale è necessario per garantire la conformità degli obiettivi con la giurisprudenza<sup>19</sup> della Corte di giustizia dell'Unione europea in materia di azione positiva. Le condizioni stabilite in questo paragrafo dovranno essere soddisfatte a uno stadio adeguato della procedura di selezione, a seconda delle disposizioni di diritto nazionale e dello statuto delle società quotate.

Il paragrafo 4 impone un obbligo di comunicazione e una disposizione in materia di onere della prova applicabile in caso di contestazione della procedura di selezione da parte di un candidato respinto.

Il paragrafo 5 prevede la possibilità di giustificare l'inosservanza dell'obiettivo qualora il sesso sotto-rappresentato costituisca meno del 10% del personale.

Il paragrafo 6 prevede che l'obiettivo di cui al paragrafo 1 possa essere considerato realizzato quando gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, che si tratti di amministratori con incarichi esecutivi o senza incarichi esecutivi.

## **Articolo 5 – Misure supplementari da parte delle società e obblighi di informazione**

Il paragrafo 1 impone alle società quotate di assumere impegni individuali in materia di rappresentanza di entrambi i sessi fra gli amministratori con incarichi esecutivi e di realizzarli entro il 1° gennaio 2020, o entro il 1° gennaio 2018 nel caso di società quotate che sono imprese pubbliche.

Il paragrafo 2 fa obbligo alle società quotate di fornire e pubblicare informazioni, su base annuale, sulla composizione di genere dei loro consigli e sull'osservanza dell'articolo 4, paragrafo 1, e dell'articolo 5, paragrafo 1.

Il paragrafo 3 impone alle società quotate che non soddisfano gli obiettivi relativi agli amministratori senza incarichi esecutivi o gli impegni riguardanti gli amministratori con

---

<sup>18</sup> GU L 318 del 17.11.2006, pag. 17.

<sup>19</sup> C-450/93 - Kalanke (Racc. 1995, pag. I-3051); C-409/95 - Marschall (Racc. 1997, pag. I-6363); C-158/97 - Badeck (Racc. 2000, pag. I-1875); C-407/98 - Abrahamsson (Racc. 2000, pag. I-5539).

incarichi esecutivi l'obbligo supplementare di spiegarne le ragioni e di descrivere le misure prese e previste per rispettare gli obiettivi o gli impegni in futuro.

Il paragrafo 4 riguarda le competenze degli organismi nazionali per la parità previsti dalla direttiva 2006/54/CE.

### **Articolo 6 - Sanzioni**

L'articolo fa obbligo agli Stati membri di definire un regime di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive applicabile in caso di violazione della direttiva. Un elenco non esaustivo di possibili misure concrete figura al paragrafo 2.

### **Articolo 7 - Requisiti minimi**

Questa disposizione enuncia la natura di armonizzazione minima della direttiva.

### **Articolo 8 – Attuazione**

Gli Stati membri sono tenuti ad adottare le misure di attuazione della direttiva entro due anni dalla data di adozione di quest'ultima. L'articolo specifica poi gli obblighi relativi a tali misure, che devono essere comunicate alla Commissione. Il paragrafo 3 consente agli Stati membri che prima dell'entrata in vigore della direttiva hanno già adottato misure ai fini di una più equilibrata rappresentanza uomo-donna fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate, di sospendere l'applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, purché possano dimostrare che le misure adottate siano di efficacia equivalente ai fini della realizzazione dell'obiettivo di cui all'articolo 4, paragrafo 1.

### **Articoli 9, 10 e 11 - Riesame; entrata in vigore e scadenza; destinatari**

La direttiva impone agli Stati membri l'obbligo di presentare relazioni. La Commissione è tenuta a riesaminare l'applicazione della direttiva ed a riferire al riguardo ogni due anni, specificando in particolare se gli obiettivi stabiliti siano stati raggiunti.

Gli obiettivi restano validi solo fino a quando non si realizzino progressi sostenibili nella composizione di genere dei consigli. La direttiva contiene a tal fine una "clausola di caducità".

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**

(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<sup>20</sup>,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

- (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. Ai sensi dell'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (in appresso "il trattato"), nelle sue azioni l'Unione mira 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 principio dell'azione positiva e la sua importanza per l'instaurazione di un'effettiva e concreta parità fra donne e uomini sono riconosciuti all'articolo 157, paragrafo 4, del trattato e all'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,

---

<sup>20</sup> GU C [...] del [...], pag. [...].

secondo il quale la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi e il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sotto-rappresentato.

- (3) La raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio, del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne<sup>21</sup>, 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/CE del Consiglio, del 2 dicembre 1996, riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale<sup>22</sup>, 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.
- (4) Negli ultimi anni la Commissione europea ha presentato varie relazioni sulla situazione relativa alla diversità di genere nei processi decisionali in ambito economico<sup>23</sup>. La Commissione ha incoraggiato le società quotate dell'Unione europea ad aumentare il numero di donne nei loro consigli attraverso misure di auto-regolamentazione e ad assumere su base volontaria impegni concreti al riguardo<sup>24</sup>. Nella Carta per le donne<sup>25</sup> del 5 marzo 2010, la Commissione europea ha sottolineato che le donne non hanno ancora pieno accesso alla condivisione del potere e della capacità decisionale nella vita politica ed economica, e ha ribadito l'impegno a fare uso delle sue competenze per promuovere una rappresentanza più equa di donne e uomini ai posti di responsabilità. Il miglioramento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali figura fra le azioni prioritarie della Strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2010-2015<sup>26</sup>.
- (5) Nel Patto europeo per la parità di genere 2011-2020, adottato il 7 marzo 2011, il Consiglio ha riconosciuto che le politiche volte a promuovere la parità di genere sono vitali per la crescita economica, la prosperità e la competitività, ha ribadito 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 ha sollecitato 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 6 luglio 2011<sup>27</sup> 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

---

<sup>21</sup> GU L 331 del 19.12.1984, pag. 34.

<sup>22</sup> GU L 319 del 10.12.1996, pag. 11.

<sup>23</sup> Relazione della Commissione *More women in senior position* (2010); documento di lavoro dei servizi della Commissione *The Gender Balance in Business Leadership*, del 1° marzo 2011 (SEC(2011) 246 definitivo); relazione sullo stato di avanzamento della situazione *Women in economic decision-making in the EU*, del 5 marzo 2012; documento di lavoro dei servizi della Commissione *Progress on equality between women and men in 2011*, del 16 aprile 2012 (SWD(2012) 85 final).

<sup>24</sup> "Un impegno formale per più donne alla guida delle imprese europee", IP/11/242.

<sup>25</sup> COM(2010) 78 definitivo.

<sup>26</sup> COM(2010) 491 definitivo.

<sup>27</sup> 2010/2115(INI).

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 normativo nella sua risoluzione del 13 marzo 2012 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea – 2011<sup>28</sup>.

- (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.
- (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.
- (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.
- (10) Nonostante la legislazione europea in vigore destinata a prevenire e contrastare la discriminazione sessuale, nonostante le raccomandazioni del Consiglio specificamente volte ad aumentare la presenza delle donne nelle sedi decisionali economiche e nonostante le azioni di incoraggiamento all'auto-regolamentazione intraprese a livello dell'Unione, le donne continuano ad essere di gran lunga inferiori numericamente agli uomini nei più alti organi decisionali delle imprese in tutta l'UE. Nel settore privato e specialmente nelle società quotate, questo squilibrio di genere è particolarmente significativo e accentuato. Il principale indicatore della Commissione sulla rappresentanza di genere nei consigli delle società mostra che la proporzione di donne

---

28

2011/2244(INI).

partecipanti ai processi decisionali ad alto livello rimane molto bassa. Nel gennaio 2012 le donne occupavano in media solo il 13,7% dei posti nei consigli delle maggiori società quotate degli Stati membri. Fra gli amministratori senza incarichi esecutivi, le donne rappresentavano solo il 15%.

- (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.
- (12) La regolamentazione frammentata e divergente, o l'assenza di regolamentazione, a livello nazionale, per quanto riguarda l'equilibrio di genere nei consigli delle società quotate, non solo produce discrepanze nel numero di donne fra gli amministratori senza incarichi esecutivi e tassi di miglioramento diversi nei vari Stati membri, ma può anche rappresentare un ostacolo al mercato interno, imponendo alle imprese europee quotate requisiti divergenti in materia di governo societario. Queste differenze negli obblighi delle società, siano essi imposti per legge o auto-regolamentati, possono causare complicazioni pratiche per le società quotate che operano a livello transfrontaliero, specialmente in occasione della costituzione di controllate o di fusioni e acquisizioni, così come per i candidati ai posti nei consigli.
- (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.
- (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.

- (15) La strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva<sup>29</sup> 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.
- (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.
- (17) Le società quotate in Borsa rivestono una particolare importanza economica e si distinguono per la loro visibilità e il loro impatto sul mercato in generale. Occorre quindi che le misure previste dalla presente direttiva si applichino alle società quotate, definite come società registrate in uno Stato membro i cui titoli sono ammessi alla negoziazione in uno o più Stati membri su un mercato regolamentato ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 14, della direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, relativa ai mercati degli strumenti finanziari<sup>30</sup>. Tali società fissano le norme per tutta l'economia e si può prevedere che le loro pratiche siano seguite dagli altri tipi di imprese. Il carattere pubblico delle società quotate giustifica che siano regolamentate in più ampia misura, nel comune interesse.
- (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<sup>31</sup>, anche se sono società quotate.
- (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

<sup>29</sup> COM(2010) 2020 definitivo.

<sup>30</sup> GU L 145 del 30.4.2004, pag. 1.

<sup>31</sup> GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36.

presentano aspetti di entrambi i sistemi o che permettono alle imprese di scegliere fra vari modelli. È opportuno che le misure previste dalla presente direttiva si applichino a tutti i tipi di strutture dei consigli negli Stati membri.

- (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.
- (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.
- (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 agli azionisti.
- (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<sup>32</sup>. 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.

- (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 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.
- (25) Nella sua giurisprudenza<sup>33</sup> sull'azione positiva e sulla sua compatibilità col principio di non-discriminazione fondata sul sesso (ora sancito anche dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), la Corte di giustizia dell'Unione europea ha accettato che, in certi casi, possa essere accordata una preferenza al sesso sotto-rappresentato nella selezione per un impiego o una promozione, purché il candidato del sesso sotto-rappresentato 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.
- (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.

---

<sup>32</sup> GU L 318 del 17.11.2006, pag. 17.

<sup>33</sup> C-450/93 - Kalanke (Racc. 1995, pag. I-3051); C-409/95 - Marschall (Racc. 1997, pag. I-6363); C-158/97 - Badeck (Racc. 2000, pag. I-1875); C-407/98 - Abrahamsson (Racc. 2000, pag. I-5539).

- (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.
- (28) La presente direttiva è intesa a migliorare l'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate in Borsa e a contribuire in tal modo alla realizzazione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne, riconosciuto come diritto fondamentale dell'Unione. Le società quotate dovrebbero pertanto essere tenute a comunicare, su richiesta di un candidato respinto, non solo i criteri di qualificazione su cui si è basata la selezione, ma anche la valutazione comparativa obiettiva di tali criteri e, ove rilevante, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato del sesso non sotto-rappresentato. Queste limitazioni al diritto al rispetto della vita privata per quanto riguarda il trattamento di dati personali, riconosciuto dagli articoli 7 e 8 della Carta, e l'obbligo per le società quotate di fornire tali informazioni, su 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.
- (29) 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, la società quotata dev'essere tenuta a dimostrare la correttezza della scelta.
- (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.
- (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.
- (32) Poiché le società quotate dovrebbero mirare ad aumentare la percentuale del sesso sotto-rappresentato in tutti posti decisionali, gli Stati membri potrebbero decidere di considerare realizzato l'obiettivo previsto dalla presente direttiva quando le società quotate possono dimostrare che gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, con o senza incarichi esecutivi.

- (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.
- (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.
- (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.
- (36) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e si conforma ai principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Contribuisce in particolare all'esercizio del diritto di parità tra uomini e donne (articolo 23 della Carta) e della libertà professionale e del diritto di lavorare (articolo 15 della Carta). È inoltre 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 e alla necessità di tutelare i diritti e le libertà altrui.
- (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, 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, di nominare i membri più qualificati, e lascia a tutte le società quotate un periodo di adattamento sufficientemente lungo.
- (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.
- (40) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi<sup>34</sup>, 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 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.

### *Articolo 2* *Definizioni*

Ai fini della presente direttiva si intende per:

---

<sup>34</sup> GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

- (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;
- (2) "consiglio": ogni organo amministrativo, di gestione o di sorveglianza di una società;
- (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, 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 combina le funzioni di gestione e di sorveglianza di una società;
- (7) "sistema dualistico": sistema in cui le funzioni di gestione e di sorveglianza di una società 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 registrata in uno Stato membro la cui valuta non sia l'euro, gli importi equivalenti nella valuta di tale Stato membro;
- (9) "impresa pubblica": un'impresa nei confronti della quale i poteri pubblici possano esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza dominante per ragioni di proprietà, di partecipazione finanziaria o della normativa che la disciplina. L'influenza dominante è presunta qualora i poteri pubblici si trovino nei riguardi dell'impresa, almeno in una delle seguenti situazioni:
  - detengano la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa, o
  - dispongano della maggioranza dei voti attribuiti alle quote emesse dall'impresa, o
  - possano designare più della metà dei membri dell'organo di amministrazione, di gestione o di sorveglianza dell'impresa.

### *Articolo 3* *Esclusione delle piccole e medie imprese*

La presente direttiva non si applica alle piccole e medie imprese ("PMI").

#### Articolo 4

##### *Obiettivi riguardanti gli amministratori senza incarichi esecutivi*

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.
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%.
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.
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.
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.
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.
7. Gli Stati membri possono stabilire che l'obiettivo di cui al paragrafo 1 è stato raggiunto quando le società quotate possono dimostrare che gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, che si tratti di amministratori con incarichi esecutivi o senza incarichi esecutivi.

#### Articolo 5

##### *Misure supplementari da parte delle società e obblighi di informazione*

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.
2. Gli Stati membri fanno obbligo alle società quotate di fornire informazioni alle autorità nazionali competenti, una volta all'anno a decorrere da *[due anni dopo]*

*l'adozione*], in merito alla rappresentanza di genere nei loro consigli, distinguendo fra amministratori senza incarichi esecutivi e amministratori con incarichi esecutivi, e in merito alle misure prese riguardo agli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e al paragrafo 1 del presente articolo, e di pubblicare tali informazioni in modo adeguato e accessibile sul loro sito web.

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.
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)<sup>35</sup>, siano anche competenti a promuovere, analizzare, controllare e sostenere l'equilibrio di genere nei consigli delle società quotate.

#### *Articolo 6* *Sanzioni*

1. Gli Stati membri definiscono un regime di sanzioni per le violazioni delle disposizioni nazionali adottate conformemente alla presente direttiva e prendono tutte le misure necessarie per garantire che sia applicato.
2. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive e possono comprendere le seguenti misure:
  - (a) sanzioni amministrative;
  - (b) nullità o 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.

#### *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 registrate sul loro territorio nazionale, e condizione che tali disposizioni non creino una discriminazione ingiustificata né ostacolino il corretto funzionamento del mercato interno.

---

<sup>35</sup> GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

## *Articolo 8* *Attuazione*

1. Gli Stati membri adottano e pubblicano, al più tardi *[due 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 disposizioni, 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.
3. Fermi restando l'articolo 4, paragrafo 6, e l'articolo 4, paragrafo 7, gli Stati membri che prima dell'entrata in vigore della presente direttiva abbiano già adottato misure per garantire una più equilibrata rappresentanza uomo-donna fra gli amministratori senza incarichi esecutivi nelle società quotate possono sospendere l'applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, purché possa essere dimostrato che dette misure consentano agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi delle società quotate entro il 1° gennaio 2020, o entro il 1° gennaio 2018 nel caso di società quotate che sono imprese pubbliche.  
  
Lo Stato membro in questione comunica tale informazione alla Commissione.
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. 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.
2. Gli Stati membri che, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 3, hanno sospeso l'applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, includono nelle relazioni di cui al paragrafo 1 informazioni che dimostrino i risultati concreti ottenuti grazie alle misure nazionali di cui all'articolo 8, paragrafo 3. La Commissione stila in seguito una relazione speciale in cui stabilisce se dette misure consentano effettivamente agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi entro il 1° gennaio 2018 per le società quotate che sono 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 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.

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.
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.

#### *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 2028.

#### *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*