



PARLAMENTUL EUROPEAN

2009 - 2014

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

2012/0299(COD)

11.7.2013

AVIZ

al Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

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

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

Raportoare pentru aviz: Marije Cornelissen

PA_Legam

JUSTIFICARE SUCCINTĂ

În octombrie 2012, Comisia a prezentat o propunere legislativă vizând promovarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi din societățile cotate la bursă. În anul anterior, societăților din UE cotate la bursă li s-a dat o ultimă șansă de a se autoreglementa, numind mai multe femei în structurile lor de conducere, atunci când vicepreședintele Comisiei Reding le-a cerut să semneze un angajament vizând femeile în consiliile de administrație, în martie 2011. u semnat doar 24 de societăți din întreaga Europă. Având în vedere persistența numărului redus de femei în consiliile societăților și eșecul evident al autoreglementării, pentru a îmbunătăți în mod semnificativ situația din ultimele decenii, e momentul unor măsuri legislative.

Domeniul de aplicare: administratori executivi și neexecutivi

Raportarea propune ca directiva să se aplice tuturor administratorilor, executivi și neexecutivi. Dispozițiile prezentei directive nu interferează nejustificat cu gestionarea cotidiană a societăților, acestea păstrându-și libertatea de a selecta candidații, pe baza unor criterii de calitate sau a altor considerente relevante. Proportia de administratori executivi de sex feminin este deosebit de scăzută (10% în 2013, comparativ cu 17% în rândul administratorilor neexecutivi). Prin urmare, principalele articole ale directivei referitoare la ajustarea procedurii de selecție ar trebui să se aplice tuturor administratorilor.

Diversitatea procedurilor

În propunerea Comisiei, accentul se pune pe modul specific în care candidații sunt selectați pentru pozițiile în consiliile de administrație. Acest lucru ar trebui să fie transparent, neutru și bazat pe calificările individuale. Cu toate acestea, modul în care membrii consiliului de administrație sunt aleși sau numiți nu seamănă întotdeauna cu procedura de recrutare pentru angajații obișnuiți. În unele state membre, de exemplu, membrii consiliului sunt numiți sau aleși de către lucrători sau membrii de sindicat, la fel ca în sistemul german de „Mitbestimmung”. În plus, calitățile individuale nu sunt întotdeauna singurul criteriu relevant. Un echilibru între diferite competențe, expertiză, naționalitate sau considerații de reprezentare pot fi factori importanți sau chiar decisivi în alegerea finală a administratorilor. Sindicatele și întreprinderile au solicitat o mai mare flexibilitate în modalitatea de numire sau de selecție. Prin urmare, raportorul propune în articolul 4 alineatul (1) ca statele membre și societățile să aibă libertatea de a-și ajusta procedurile de selecție sau de numire, concentrându-se pe rezultatul final. Ajustările pot lua forme diferite și pot fi aplicate procesului de numire, de recrutare și selecție, atât timp cât acestea vor urmări atingerea unui obiectiv de cel puțin 40% femei în consiliile de administrație ale societăților cotate la bursă.

Accent pe întregul proces de recrutare

Propunerea Comisiei se concentrează exclusiv pe alegerea individuală a candidaților pentru posturile din structurile de conducere. Cu toate acestea, recrutarea unui membru al consiliului nu începe de la etapa de selecție, se pornește de la constituirea unui bazin de candidați care urmează să fie selectați. Dacă acest bazin nu include un număr suficient de femei calificate și adecvate poziției respective, este puțin probabil că va fia leasă o femeie, chiar dacă criteriile de selecție sunt pe deplin neutre din punctul de vedere al genului.

Prin urmare, raportorul propune includerea bazinului de selecție în rândul obligațiilor de raportare pentru societățile care nu au selectat femeile, atât timp cât femeile sunt

subreprezentate, solicitând informații cu privire la numărul de femei vizate pentru selecție, precum și cu privire la criteriile utilizate pentru selectarea unui candidat, precum și măsurile pe care le vor lua pentru a asigura un număr suficient de candidați calificați și adecvați din rândul sexului subreprezentat, în procedurile următoare.

Obligațiile de raportare și de explicare

Directiva ar trebui să vizeze acele societăți care nu fac un efort suficient sau nu obțin rezultate suficiente în promovarea egalității de gen în consiliile lor de administrație. De aceea, raportorul dorește să se facă distincția între societățile care au rezultate în această direcție și cele care nu au. Toate societățile vor fi obligate să furnizeze anual date privind reprezentarea de gen în consiliile lor, în rapoartele lor anuale și în rapoartele pentru autoritățile naționale competente. În cazul în care societățile au desemnat o persoană din rândul sexului suprareprezentat, cresc obligațiile de raportare și de explicare. Ele vor trebui să comunice componența de gen a bazinului de selecție, precum și motivele și criteriile care au condus la alegerea candidatului din rândul sexului suprareprezentat, precum și să prezinte măsuri care să asigure un echilibrul de gen mai bun în bazinul de selecție și să ofere mai multe șanse pentru numirea unui administrator din rândul din sexului subreprezentat în viitor.

Clauza suspensivă

Propunerea Comisiei urmărește să evite interferențele cu măsurile naționale vizând creșterea diversității de gen în consiliile de administrație. Raportorul sugerează menținerea posibilității ca statele membre să suspende anumite articole esențiale ale directivei. În cazul în care un stat membru consideră că măsurile voluntare sau altele vor conduce, de asemenea, la îndeplinirea obiectivelor directivei, acesta ar trebui să aibă libertatea de a vedea dacă e posibil acest lucru. Cu toate acestea, raportorul propune consolidarea garanțiilor că măsurile naționale sunt la fel de eficiente pentru atingerea obiectivului de 40% din directivă. În acest scop, suspendarea ar trebui să fie condiționată de aprobarea de către Comisie. În cazul în care, în plus, până în 2017, nu a fost realizat un obiectiv intermediar de 30% femei în consiliile de administrație, directiva va intra automat în vigoare pentru acel stat membru.

Sanțiuni și stimulente

Raportorul este de acord cu abordarea Comisiei de a acorda statelor membre responsabilitatea principală de aplica sanțiuni eficiente, proporționale și cu efect de descurajare. Cu toate acestea, se pot aplica și stimulente suplimentare. Statele membre ar trebui să fie în măsură să recompenseze societățile prin folosirea realizării obiectivului de 40%, ca un criteriu de atribuire în domeniul achizițiilor publice. În plus, instituțiile UE ar trebui să ofere un exemplu prin acordarea de oferte pentru societățile care au realizat numai obiectivul de 40%. Conformitatea cu directiva (a nu se confunda cu obiectivul ultim), ar trebui să fie o condiție pentru primirea fondurilor UE.

AMENDAMENTE

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale recomandă Comisiei pentru afaceri juridice și Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen, competente în fond, să includă în raportul lor următoarele amendamente:

Amendamentul 1
Propunere de directivă
Titlul 1

Textul propus de Comisie

Propunere de
DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI
EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI
privind consolidarea echilibrului de gen în
rândul administratorilor *neexecutivi* ai
societăților cotate la bursă și măsuri conexe

(Text cu relevanță pentru SEE)

Amendamentul

Propunere de
DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI
EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI
privind consolidarea echilibrului de gen în
rândul administratorilor societăților cotate
la bursă *și ai întreprinderilor publice mari*
și măsuri conexe

(Text cu relevanță pentru SEE)

Amendamentul 2
Propunere de directivă
Referirea 1

Textul propus de Comisie

având în vedere Tratatul privind
funcționarea Uniunii Europene, în special
articolul 157 *alineatul* (3),

Amendamentul

având în vedere Tratatul privind
funcționarea Uniunii Europene, în special
articolul 8, articolul 157 *alineatele* (3) și
(4),

Amendamentul 3
Propunere de directivă
Referirea 1 a (nouă)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

*având în vedere articolul 2 și articolul 3
alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea
Europeană,*

Amendamentul 4
Propunere de directivă
Referirea 1 b (nouă)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

având în vedere articolul 23 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene,

Amendamentul 5
Propunere de directivă
Referirea 1 c (nouă)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

având în vedere articolul 4 din Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW),

Amendamentul 6

Propunere de directivă
Considerentul 2 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(2a) Pentru a asigura egalitatea de gen la locul de muncă, trebuie să existe un model de gen echilibrat al procesului decizional la toate nivelurile din cadrul unei societăți, care să garanteze totodată eliminarea disparităților salariale de gen care contribuie semnificativ la feminizarea sărăciei.

Amendamentul 7

Propunere de directivă
Considerentul 6 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(6a) În cadrul propriilor politici în materie de personal, toate instituțiile și

agențiile UE ar trebui să respecte principiul egalității de gen, în special prin asigurarea unui proces decizional echilibrat între bărbați și femei la toate nivelurile din cadrul organismelor vizate.

Amendamentul 8
Propunere de directivă
Considerentul 7

Textul propus de Comisie

(7) Utilizarea eficientă a capitalului uman constituie cel mai important factor hotărâtor pentru competitivitatea unei economii, **fînd esențială pentru soluționarea problemelor demografice ale UE, pentru concurența cu succes într-o economie globalizată și pentru asigurarea unui avantaj comparativ față de țările terțe. Numărul femeilor** cu înalte pregătiri și calificări **se află într-o creștere constantă**, după cum o demonstrează faptul că 60 % din absolvenții de universitate sunt femei. Faptul că aceste rezerve continuă să nu fie utilizate pentru numirile în funcții de decizie la nivel economic înseamnă că nu se fructifică pe deplin capitalul uman calificat.

Amendamentul

(7) Utilizarea eficientă a capitalului uman constituie cel mai important factor hotărâtor pentru competitivitatea unei economii. **Există un număr mare de femei** cu înalte pregătiri și calificări, după cum o demonstrează printre altele, faptul că 60 % din absolvenții de universitate sunt femei. Faptul că aceste rezerve continuă să nu fie utilizate pentru numirile în funcții de decizie la nivel economic înseamnă că nu se fructifică pe deplin capitalul uman calificat.

Amendamentul 9

Propunere de directivă
Considerentul 7 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(7a) Pentru a asigura promovarea egalității de gen, statele membre ar trebui să instituie dispoziții prin care bărbații și femeile să își poată armoniza viața profesională cu viața de familie, mai exact, regimuri flexibile și sprijin în favoarea celor care au responsabilități de

îngrijire.

Amendamentul 10

Propunere de directivă Considerentul 8

Textul propus de Comisie

(8) La nivel de întreprindere, este pe deplin recunoscut faptul că prezența femeilor în organele de conducere îmbunătățește guvernanta corporativă, deoarece performanța echipei și calitatea procesului decizional **sunt sporite datorită unei mentalități mai diversificate și colective, care încorporează o gamă mai largă de perspective și permite, astfel, luarea unor decizii mai echilibrate.** Numeroase studii au arătat că există o corelare pozitivă între diversitatea de gen a conducerii de vârf a unei întreprinderi și performanța financiară și profitabilitatea acesteia. Îmbunătățirea reprezentării femeilor în cadrul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă din Uniune **poate** avea, așadar, un impact pozitiv asupra performanței societăților respective.

Amendamentul

(8) La nivel de întreprindere, este pe deplin recunoscut faptul că prezența femeilor în organele de conducere îmbunătățește guvernanta corporativă, deoarece performanța echipei **crește** și calitatea procesului decizional **se îmbunătățește datorită faptului că această prezență încorporează o perspectivă mai echilibrată.** Numeroase studii au arătat că există o corelare pozitivă între diversitatea de gen a conducerii de vârf a unei întreprinderi și performanța financiară și profitabilitatea acesteia. Îmbunătățirea reprezentării femeilor în cadrul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă din Uniune ar trebui să aibă, așadar, un impact pozitiv asupra performanței societăților respective.

Amendamentul 11

Propunere de directivă Considerentul 9

Textul propus de Comisie

(9) În prezent, se constată, de asemenea, că egalitatea pe piața forței de muncă poate îmbunătăți în mod substanțial creșterea economică. Prezența sporită a femeilor în organele de conducere ale societăților cotate la bursă din Uniune are un efect pozitiv asupra femeilor numite în astfel de posturi și, în plus, contribuie la atragerea

Amendamentul

(9) În prezent, se constată, de asemenea, că egalitatea pe piața forței de muncă poate îmbunătăți în mod substanțial creșterea economică. Prezența sporită a femeilor în organele de conducere ale societăților cotate la bursă din Uniune are un efect pozitiv asupra femeilor numite în astfel de posturi și, în plus, contribuie la atragerea

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

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

Amendamentul 12

Propunere de directivă Considerentul 11

Textul propus de Comisie

(11) Proporția femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor progresaază într-un ritm foarte lent, creșterea anuală medie în ultimii ani fiind de numai 0,6 puncte procentuale. Rata de îmbunătățire a variat de la un stat membru la altul și a produs rezultate extrem de divergente. Progrese mult mai semnificative au fost observate în statele membre în care au fost introduse măsuri obligatorii. Este probabil ca discrepanțele accentuate dintre statele membre să se mărească în continuare, având în vedere abordările foarte diferite adoptate de statele membre pentru sporirea prezenței femeilor în organele de conducere.

Amendamentul

(11) Proporția femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor progresaază într-un ritm foarte lent, creșterea anuală medie în ultimii ani fiind de numai 0,6 puncte procentuale. Rata de îmbunătățire a variat de la un stat membru la altul și a produs rezultate extrem de divergente. Progrese mult mai semnificative au fost observate în statele membre în care au fost introduse măsuri obligatorii. Este probabil ca discrepanțele accentuate dintre statele membre să se mărească în continuare, având în vedere abordările foarte diferite adoptate de statele membre pentru sporirea prezenței femeilor în organele de conducere. ***Este necesar ca statele membre să-și comunice reciproc informațiile și bunele practici în vederea***

obținerii unor rezultate mai bune prin intermediul adoptării unor măsuri care urmăresc promovarea echilibrului de gen.

Amendamentul 13

Propunere de directivă Considerentul 13

Textul propus de Comisie

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

Amendamentul

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

egal, indiferent de gen.

Amendamentul 14

Propunere de directivă Considerentul 14

Textul propus de Comisie

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

Amendamentul

(14) Prezenta directivă nu vizează armonizarea detaliată a legislațiilor naționale în domeniul **recrutării, al** procedurilor de selecție și al criteriilor de calificare pentru posturile din organele de conducere, **cere însă** societăților cotate la bursă **și marilor întreprinderi publice** care nu dispun de o reprezentare echilibrată a femeilor și a bărbaților, **să își modifice procedurile de anunțare, recrutare, selecție și numire care sunt necesare** pentru realizarea unui echilibru de gen în rândul administratorilor. O măsură la nivelul UE **reprezintă instrumentul principal pentru a asigura** în mod eficace condiții echitabile de concurență pe întregul teritoriu al Uniunii și la evitarea complicațiilor practice în viața întreprinderilor.

Amendamentul 15

Propunere de directivă Considerentul 15

Textul propus de Comisie

(15) În Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, s-a confirmat faptul că o mai mare participare a femeilor pe piața forței

Amendamentul

(15) În Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, s-a confirmat faptul că o mai mare participare a femeilor pe piața forței

de muncă este o condiție prealabilă pentru stimularea creșterii economice și pentru soluționarea problemelor demografice în Europa. Unul dintre obiectivele principale stabilite în această strategie constă în atingerea, până în 2020, a unei rate de ocupare de 75 % pentru femei și bărbați cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, acest obiectiv putând fi îndeplinit numai dacă există un angajament clar de a asigura egalitatea de gen și dacă se depun mai multe eforturi pentru eliminarea tuturor obstacolelor din calea participării femeilor pe piața forței de muncă. Criza economică actuală a accentuat nevoia tot mai mare a Europei de a se baza pe cunoștințe, competențe și inovare și de a valorifica pe deplin talentele disponibile. Se preconizează că măsurile de consolidare a participării femeilor la procesul de luare a deciziilor economice, *în special* în cadrul organelor de conducere, va avea efecte colaterale pozitive asupra ocupării forței de muncă feminine în întreprinderile în cauză și la nivelul întregii economii.

de muncă este o condiție prealabilă pentru stimularea creșterii economice și pentru soluționarea problemelor demografice în Europa. Unul dintre obiectivele principale stabilite în această strategie constă în atingerea, până în 2020, a unei rate de ocupare de 75 % pentru femei și bărbați cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, acest obiectiv putând fi îndeplinit numai dacă există un angajament clar de a asigura egalitatea de gen și dacă se depun mai multe eforturi pentru eliminarea tuturor obstacolelor din calea participării femeilor pe piața forței de muncă. Criza economică actuală a accentuat nevoia tot mai mare a Europei de a se baza pe cunoștințe, competențe și inovare și de a valorifica pe deplin talentele disponibile. Se preconizează că măsurile de consolidare a participării femeilor la procesul de luare a deciziilor economice în cadrul organelor de conducere *și la toate nivelurile de management ale întregii întreprinderi* va avea efecte colaterale pozitive asupra ocupării forței de muncă feminine în întreprinderile în cauză și la nivelul întregii economii.

Amendamentul 16

Propunere de directivă Considerentul 16

Textul propus de Comisie

(16) Prin urmare, Uniunea ar trebui să își propună să mărească prezența femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor, *atât* pentru a stimula creșterea economică și competitivitatea întreprinderilor europene, *cât* și pentru a asigura o egalitate de gen efectivă pe piața forței de muncă. Acest obiectiv ar trebui să fie realizat cu ajutorul unor cerințe minime în domeniul acțiunii pozitive, sub forma unor măsuri obligatorii care să vizeze atingerea unui

Amendamentul

Prin urmare, Uniunea ar trebui să își propună să mărească prezența femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor *din toate statele membre*, pentru a stimula creșterea economică, *pentru a încuraja* mobilitatea forței de muncă și *pentru a consolida* competitivitatea întreprinderilor europene, *dar* și pentru a asigura o egalitate de gen efectivă pe piața forței de muncă. Acest obiectiv ar trebui să fie realizat cu ajutorul unor cerințe minime în

obiectiv cantitativ în ceea ce privește structura pe gen a organelor de conducere ale societăților cotate la bursă, având în vedere faptul că statele membre și alte țări care au optat pentru această metodă sau pentru metode similare au obținut cele mai bune rezultate în reducerea gradului de subrepresentare a femeilor în procesul de luare a deciziilor economice.

domeniul acțiunii pozitive, sub forma unor măsuri obligatorii care să vizeze atingerea unui obiectiv cantitativ în ceea ce privește structura pe gen a organelor de conducere ale societăților cotate la bursă și ale **marilor întreprinderi publice**, având în vedere faptul că statele membre și alte țări care au optat pentru această metodă sau pentru metode similare au obținut cele mai bune rezultate în reducerea gradului de subrepresentare a femeilor în procesul de luare a deciziilor economice.

Amendamentul 17

Propunere de directivă Considerentul 18

Textul propus de Comisie

(18) Prezenta directivă nu ar trebui să se aplice microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), astfel cum sunt definite în Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definiția microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, chiar dacă sunt cotate la bursă.

Amendamentul

(18) Prezenta directivă nu ar trebui să se aplice microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), astfel cum sunt definite în Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definiția microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, chiar dacă sunt cotate la bursă; **cu toate acestea, statele membre ar trebui să instituie politici care să sprijine și să încurajeze IMM-urile să îmbunătățească semnificativ echilibrul de gen la toate nivelurile de management și în organele de conducere ale întreprinderilor.**

Amendamentul 18

Propunere de directivă Considerentul 20

Textul propus de Comisie

(20) În toate sistemele de administrare se

Amendamentul

(20) În toate sistemele de administrare se

face distincția între administratorii executivi, care sunt implicați în gestionarea curentă a întreprinderii, și administratorii neexecutivi, care nu sunt implicați în gestionarea curentă, dar îndeplinesc o funcție de supraveghere. Obiectivele cantitative prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice *numai* administratorilor *neexecutivi*, în vederea realizării unui raport echilibrat între necesitatea de a spori diversitatea de gen în organele de conducere și necesitatea de a reduce la minimum amestecul în gestionarea curentă a unei întreprinderi. *Dat fiind că administratorii neexecutivi îndeplinesc sarcini de supraveghere, este, de asemenea, mai ușor să se recruteze candidați calificați din afara întreprinderii și, într-o mare măsură, din afara sectorului specific în care funcționează întreprinderea respectivă – un considerent cu relevanță pentru acele sectoare ale economiei în care membrii unui anumit sex sunt în mod special subreprezentați în cadrul personalului.*

Amendamentul 19

Propunere de directivă Considerentul 21

Textul propus de Comisie

(21) În mai multe state membre, o anumită proporție din administratorii neexecutivi pot sau trebuie să fie numiți sau aleși de către personalul întreprinderii respective și/sau de către organizațiile de salariați, în conformitate cu prevederile legale sau cu practicile din țara respectivă. Obiectivele cantitative prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor administratorilor neexecutivi, inclusiv reprezentanților salariaților. Procedurile practice pentru asigurarea îndeplinirii acestor obiective ar trebuie definite însă de

face distincția între administratorii executivi, care sunt implicați în gestionarea curentă a întreprinderii, și administratorii neexecutivi, care nu sunt implicați în gestionarea curentă, dar îndeplinesc o funcție de supraveghere. Obiectivele cantitative prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice *tuturor* administratorilor.

Amendamentul

(21) În mai multe state membre, o anumită proporție din administratorii neexecutivi pot sau trebuie să fie numiți sau aleși de către personalul întreprinderii respective și/sau de către organizațiile de salariați, în conformitate cu prevederile legale sau cu practicile din țara respectivă. Obiectivele cantitative prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor administratorilor neexecutivi, inclusiv reprezentanților salariaților. Procedurile practice pentru asigurarea îndeplinirii acestor obiective ar trebui definite însă de

statele membre în cauză, dat fiind că unii administratori neexecutivi sunt reprezentanți ai salariaților.

statele membre în cauză **pe baza unor consultări atente și amănunțite cu partenerii sociali de la nivel național**, dat fiind că unii administratori neexecutivi sunt reprezentanți ai salariaților.

Amendamentul 20

Propunere de directivă Considerentul 22

Textul propus de Comisie

(22) Societățile cotate la bursă din Uniune ar trebui să fie obligate să adopte măsuri în care să fie prevăzute proceduri adecvate pentru a putea să îndeplinească obiective specifice în ceea ce privește structura pe gen a organelor lor de conducere. Societățile cotate la bursă în care membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % din posturile de administrator **neexecutiv** în cadrul organelor de conducere ar trebui **să facă numirile în posturile respective pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate**, în vederea realizării proporției menționate cel mai târziu la 1 ianuarie 2020. Prin urmare, directiva stabilește obiectivul ca, până la data respectivă, cel puțin 40 % din posturile de administrator **neexecutiv** să fie ocupate de membri ai sexului subreprezentat. Acest obiectiv se referă în principiu numai la diversitatea de gen în rândul administratorilor **neexecutivi** și nu interferează cu alegerea concretă a administratorilor dintr-o listă amplă de candidați bărbați și femei în fiecare caz individual. În special, acesta nu exclude niciun candidat anume la un post de administrator și nici nu impune vreun administrator anume întreprinderilor sau acționarilor. Prin urmare, decizia de

Amendamentul

(22) Societățile cotate la bursă din Uniune ar trebui să fie obligate să adopte măsuri în care să fie prevăzute proceduri adecvate pentru a putea să îndeplinească obiective specifice în ceea ce privește structura pe gen a organelor lor de conducere. Societățile cotate la bursă **și marilor întreprinderi publice** în care membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % din posturile de administrator ar trebui **să își adapteze procedurile de recrutare, anunțare a posturilor vacante, selectare și de numire** în vederea realizării proporției menționate cel mai târziu la 1 ianuarie 2020. Prin urmare, directiva stabilește obiectivul ca, până la data respectivă, cel puțin 40 % dintre posturile de administrator să fie ocupate de membri ai sexului subreprezentat. Acest obiectiv se referă în principiu numai la diversitatea de gen în general în rândul administratorilor și nu interferează cu alegerea concretă a administratorilor dintr-o listă amplă de candidați bărbați și femei în fiecare caz individual. În special, acesta nu exclude niciun candidat anume la un post de administrator și nici nu impune vreun administrator anume întreprinderilor sau acționarilor. Prin urmare, decizia de alegere a membrilor adecvați ai organului de conducere aparține în continuare întreprinderilor și acționarilor.

alegere a membrilor adecvați ai organului de conducere aparține în continuare întreprinderilor și acționarilor.

Amendamentul 21
Propunere de directivă
Considerentul 23

Textul propus de Comisie

(23) Statele membre exercită o influență dominantă asupra **societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi** publice în sensul articolului 2 litera (b) din Directiva 2006/111/CE a Comisiei din 16 noiembrie 2006 privind transparența relațiilor financiare dintre statele membre și întreprinderile publice, precum și transparența relațiilor financiare din cadrul anumitor întreprinderi³². Dată fiind această influență dominantă, statele membre dispun de instrumentele necesare pentru a genera schimbări într-un ritm mai rapid. Prin urmare, pentru îndeplinirea obiectivului ca cel puțin 40 % din administratorii **neexecutivi** să fie membri ai sexului subreprezentat ar trebui fixată o dată mai apropiată.

Amendamentul 22
Propunere de directivă
Considerentul 24

Textul propus de Comisie

(24) Pentru determinarea numărului de posturi de administrator **neexecutiv** necesare pentru atingerea obiectivului este nevoie de specificații suplimentare deoarece, pentru majoritatea dimensiunilor unei structuri de conducere, din punct de vedere matematic nu este posibil decât fie să se depășească cota exactă de 40 %, fie

Amendamentul

(23) Statele membre exercită o influență dominantă asupra **întreprinderilor** publice **mari** în sensul articolului 2 litera (b) din Directiva 2006/111/CE a Comisiei din 16 noiembrie 2006 privind transparența relațiilor financiare dintre statele membre și întreprinderile publice, precum și transparența relațiilor financiare din cadrul anumitor întreprinderi. Dată fiind această influență dominantă, statele membre dispun de instrumentele necesare pentru a genera schimbări într-un ritm mai rapid. Prin urmare, pentru îndeplinirea obiectivului ca cel puțin 40 % dintre administratori să fie membri ai sexului subreprezentat, ar trebui fixată o dată mai apropiată.

Amendamentul

(24) Pentru determinarea numărului de posturi de administrator necesare pentru atingerea obiectivului este nevoie de specificații suplimentare deoarece, pentru majoritatea dimensiunilor unei structuri de conducere, din punct de vedere matematic nu este posibil decât fie să se depășească cota exactă de 40 %, fie să se rămână sub

să se rămână sub aceasta. Prin urmare, numărul de posturi de conducere necesare pentru îndeplinirea obiectivului ar trebui să fie numărul cel mai apropiat de 40 %. În același timp, pentru a se evita orice discriminare a sexului inițial suprareprezentat, societățile cotate la bursă nu ar trebui să fie obligate să numească membri ai sexului subreprezentat în **jumătate sau în** mai mult de jumătate din posturile de administrator **neexecutiv**. Astfel, de exemplu, membrii sexului subreprezentat ar trebui să dețină cel puțin un post într-un organ de conducere alcătuit din trei **sau patru** administratori **neexecutivi**, cel puțin două posturi într-un organ de conducere alcătuit din cinci sau șase administratori **neexecutivi** și cel puțin trei posturi într-un organ de conducere alcătuit din șapte sau opt administratori **neexecutivi**.

Amendamentul 23

Propunere de directivă Considerentul 26

Textul propus de Comisie

(26) În conformitate cu **această jurisprudență, statele membre ar trebui să garanteze că selecția candidaților cu cele mai bune calificări pentru posturile de administrator neexecutiv se bazează pe o analiză comparativă a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate**. Ca exemple de tipuri de criterii de selecție, care ar putea fi aplicate de întreprinderi, pot fi amintite experiența profesională în sarcinile de administrare și/sau supraveghere specifice, cunoștințele în domenii specifice relevante, cum ar fi finanțele, controlul sau gestionarea resurselor umane, competențele de

aceasta. Prin urmare, numărul de posturi de conducere necesare pentru îndeplinirea obiectivului ar trebui să fie numărul cel mai apropiat de 40 %. În același timp, pentru a se evita orice discriminare a sexului inițial suprareprezentat, societățile cotate la bursă și **întreprinderile publice mari** nu ar trebui să fie obligate să numească membri ai sexului subreprezentat în mai mult de jumătate dintre posturile de administrator. Astfel, de exemplu, membrii sexului subreprezentat ar trebui să dețină cel puțin un post într-un organ de conducere alcătuit din trei administratori, cel puțin două posturi într-un organ de conducere alcătuit din **patru**, cinci sau șase administratori și cel puțin trei posturi într-un organ de conducere alcătuit din șapte sau opt administratori.

Amendamentul

(26) În conformitate cu **articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și cu jurisprudența aplicabilă în domeniu, statele membre trebuie să asigure transparența în procedurile de recrutare, de anunțare a locurilor de muncă disponibile, de selecție și de numire, respectând totodată viața privată în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, recunoscută de articolele 7 și 8 din cartă**. Ca exemple de tipuri de criterii de selecție, care ar putea fi aplicate de întreprinderi, pot fi amintite experiența profesională în sarcinile de administrare și/sau supraveghere specifice, cunoștințele în domenii specifice relevante, cum ar fi finanțele, controlul sau

conducere și de comunicare și aptitudinile de creare a unor rețele de contacte. Trebuie să se acorde prioritate candidatului din sexul subreprezentat dacă respectivul candidat are aceleași calificări precum candidatul *de sex opus din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale și dacă, în urma unei evaluări obiective, care ține seama de toate criteriile specifice fiecărui candidat, balanța nu înclină în favoarea candidatului de sex opus.*

gestionarea resurselor umane, competențele de conducere și de comunicare și aptitudinile de creare a unor rețele de contacte. Ar trebui se acorde prioritate candidatului din sexul subreprezentat dacă respectivul candidat are *cel puțin* aceleași calificări precum candidatul de sex opus. *Statele membre ar trebui să se asigure că societățile care nu progesează în direcția realizării obiectivului principal al directivei, dezvoltă informații suplimentare cu privire la politicile lor de recrutare, de selecție și de numire și, în special, prezintă în consiliile lor planuri concrete vizând îmbunătățirea echilibrului de gen.*

Amendamentul 24

Propunere de directivă Considerentul 27

Textul propus de Comisie

(27) Metodele de recrutare și de numire a administratorilor diferă de la un stat membru la altul și de la o întreprindere la alta. Acestea pot presupune preselecția candidaților care urmează să fie prezentați adunării acționarilor, efectuată, de exemplu, de către un comitet de numire, numirea directă a administratorilor de către un anumit acționar sau supunerea la vot a unui candidat sau a unei liste de candidați în cadrul adunării acționarilor. Cerințele referitoare la selecția candidaților ar trebui să fie îndeplinite în etapa corespunzătoare a procesului de selecție, în conformitate cu legislația națională și cu statutul respectivelor societăți cotate la bursă. În acest sens, prezenta directivă *stabilește numai o armonizare minimă a procedurilor de selecție, făcând posibilă aplicarea condițiilor prevăzute în jurisprudența Curții de Justiție*, în vederea atingerii obiectivului unei reprezentări mai

Amendamentul

(27) Metodele de recrutare și de numire a administratorilor diferă de la un stat membru la altul și de la o întreprindere la alta. Acestea pot presupune preselecția candidaților care urmează să fie prezentați adunării acționarilor, efectuată, de exemplu, de către un comitet de numire, numirea directă a administratorilor de către un anumit acționar sau supunerea la vot a unui candidat sau a unei liste de candidați în cadrul adunării acționarilor. *Acest instrument legislativ respectă, prin urmare, diversitatea procedurilor de selecție, insistând totodată, asupra efectuării unor ajustări la aceste proceduri în vederea realizării obiectivului de creștere a gradului de participare a femeilor în consilii.* Cerințele referitoare la selecția candidaților ar trebui să fie îndeplinite în etapa corespunzătoare a procesului de selecție, în conformitate cu legislația națională și cu statutul

echilibrate a femeilor și a bărbaților în organele de conducere ale societăților cotate la bursă.

respectivelor societăți cotate la bursă. În acest sens, prezenta directivă *permite o diversitate de proceduri de selecție*, în vederea atingerii obiectivului unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în organele de conducere ale societăților cotate la bursă.

Amendamentul 25

Propunere de directivă Considerentul 27 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(27a) Atunci când preselecția candidaților se bazează pe proceduri de alegeri sau de vot, de exemplu de către lucrători sau reprezentanții acestora, procedurile desfășurate de-a lungul întregului proces ar trebui să fie ajustate pentru a contribui la atingerea obiectivului unui echilibru de gen mai pronunțat în structurile de conducere în ansamblu, asigurându-se în același timp că genul administratorului ales în cadrul procedurii respective nu este în niciun caz stabilit dinainte.

Amendamentul 26

Propunere de directivă Considerentul 28

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(28) Prezenta directivă își propune să consolideze echilibrul de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursele de valori și, astfel, să contribuie la traducerea în practică a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, care este recunoscut ca drept fundamental al Uniunii. Prin urmare, societățile cotate la bursă ar trebui să aibă

(28) Prezenta directivă își propune să consolideze echilibrul de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursele de valori *și al marilor întreprinderi publice* și, astfel, să contribuie la traducerea în practică a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, care este recunoscut ca drept fundamental al Uniunii. Prin urmare,

obligăția de a face cunoscute, la cererea unui candidat respins, atât criteriile de calificare care au stat la baza selecției, cât și evaluarea comparativă obiectivă a acestor criterii și, după caz, considerațiile care au înclinat balanța în favoarea unui candidat care nu este membru al sexului subreprezentat. Aceste restrângeri ale dreptului la respectarea vieții private în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, recunoscut la articolele 7 și 8 din cartă, și obligația societăților cotate la bursă de a furniza aceste informații, la cerere, candidatului respins, sunt necesare și, în conformitate cu principiul proporționalității, corespund efectiv unor obiective de interes general recunoscute. Prin urmare, aceste restrângeri sunt conforme cu cerințele prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și cu jurisprudența relevantă a Curții de Justiție.

societățile cotate la bursă și întreprinderile publice ar trebui să aibă obligația de a face cunoscute, la cererea unui candidat respins, atât criteriile de calificare care au stat la baza **recrutării**, a selecției **sau a numirii**, cât și evaluarea comparativă obiectivă a acestor criterii și, după caz, considerațiile care au înclinat balanța în favoarea unui candidat care nu este membru al sexului subreprezentat. Aceste restrângeri ale dreptului la respectarea vieții private în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, recunoscut la articolele 7 și 8 din cartă, și obligația societăților cotate la bursă și a **întreprinderilor publice mari** de a furniza aceste informații, la cerere, candidatului respins, sunt necesare și, în conformitate cu principiul proporționalității, corespund efectiv unor obiective de interes general recunoscute. Prin urmare, aceste restrângeri sunt conforme cu cerințele prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și cu jurisprudența relevantă a Curții de Justiție.

Amendamentul 27

Propunere de directivă Considerentul 29

Textul propus de Comisie

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

Amendamentul

(29) Dacă un candidat respins aparținând sexului subreprezentat stabilește prezumția că avea aceleași calificări precum candidatul selectat de sex opus, societatea **sau întreprinderea** în cauză ar trebui să aibă obligația de a demonstra corectitudinea alegerii efectuate.

Amendamentul 28

Propunere de directivă Considerentul 30

Textul propus de Comisie

(30) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării prezentei directive, care ar putea cuprinde, printre altele, amenzi administrative și declararea nulității sau anularea, declarată de către un organism judiciar, a numirii sau a alegerii administratorilor *neexecutivi* dacă la numirea sau alegerea respectivă nu s-a respectat legislația națională adoptată în conformitate cu articolul 4 alineatul (1).

Amendamentul

(30) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării prezentei directive, care ar putea cuprinde, printre altele, amenzi administrative și declararea nulității sau anularea, declarată de către un organism judiciar, a numirii sau a alegerii administratorilor dacă la numirea sau alegerea respectivă nu s-a respectat legislația națională adoptată în conformitate cu articolul 4 alineatul (1), ***precum și dizolvarea forțată, dispusă de organul judiciar competent, cu respectarea pe deplin a garanțiilor procedurale, în cazul unor încălcări grave și repetate.***

Amendamentul 29
Propunere de directivă
Considerentul 31

Textul propus de Comisie

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

Amendamentul

eliminat

Amendamentul 30
Propunere de directivă
Considerentul 32

Textul propus de Comisie

(32) Dat fiind că ***societățile cotate la bursă*** ar trebui să vizeze o creștere a proporției sexului subreprezentat în toate funcțiile

Amendamentul

(32) Dat fiind că ***procentul de femei în rândul administratorilor executivi este chiar mai mic***, ar trebui creat un stimulent

de decizie, statele membre pot prevedea ca obiectivul stabilit în prezenta directivă să fie considerat îndeplinit în cazul în care societățile cotate la bursă pot demonstra că membrii *sexului subreprezentat* dețin cel puțin o treime din toate posturile de administrator, *indiferent dacă este vorba de administratori executivi sau neexecutivi*.

suplimentar pentru a mări numărul de femei în poziția de administrator executiv. Statele membre pot prevedea ca obiectivul stabilit în prezenta directivă să fie considerat îndeplinit în cazul în care societățile cotate la bursă pot demonstra că *administratorii din rândul* sexului subreprezentat dețin cel puțin o treime din toate posturile de administrator, *cu condiția ca cel puțin unul dintre administratorii executivi să aparțină sexului subreprezentat*.

Amendamentul 31 **Propunere de directivă** **Considerentul 33**

Textul propus de Comisie

(33) În plus față de *măsurile referitoare la* administratorii *neexecutivi* și în vederea consolidării, *totodată*, a echilibrului de gen în rândul administratorilor implicați în sarcini de gestionare curentă, societățile cotate la bursă ar trebui să aibă obligația de ași asuma angajamente individuale în ceea ce privește reprezentarea ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, care să fie puse în practică până la 1 ianuarie 2020. Aceste angajamente ar trebui să vizeze realizarea unor progrese tangibile în situația actuală a fiecărei întreprinderi în direcția consolidării echilibrului de gen.

Amendamentul

(33) În plus față de *stimulentele care vizează* administratorii *executivi* și în vederea consolidării *și mai mari* a echilibrului de gen în rândul administratorilor implicați în sarcini de gestionare curentă, societățile cotate la bursă ar trebui să aibă obligația de ași asuma angajamente individuale în ceea ce privește reprezentarea *mai echilibrată a* ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, care să fie puse în practică până la 1 ianuarie 2020 *și, în cazul întreprinderilor publice mari, până la 1 ianuarie 2018*. Aceste angajamente ar trebui să vizeze realizarea unor progrese tangibile în situația actuală a fiecărei întreprinderi în direcția consolidării echilibrului de gen.

Amendamentul 32

Propunere de directivă **Considerentul 34**

Textul propus de Comisie

(34) Statele membre ar trebui să impună societăților cotate la bursă obligația de a furniza anual autorităților naționale competente informații referitoare la structura pe gen a organelor lor de conducere, precum și informații referitoare la modul în care au reușit să îndeplinească obiectivele stabilite în prezenta directivă, pentru a le permite să evalueze progresele înregistrate de fiecare societate cotată la bursă în ceea ce privește echilibrul de gen în rândul administratorilor. Aceste informații ar trebui să fie publicate și, dacă întreprinderea în cauză nu a îndeplinit obiectivul, ele ar trebui să cuprindă și o descriere a măsurilor pe care întreprinderea le-a adoptat până în acel moment și pe care intenționează să le adopte în viitor, în vederea îndeplinirii obiectivului.

Amendamentul

(34) Statele membre ar trebui să impună societăților cotate la bursă **și întreprinderilor publice mari** obligația de a furniza anual autorităților naționale competente informații referitoare la structura pe gen a organelor lor de conducere, precum și informații referitoare la modul în care au reușit să îndeplinească obiectivele stabilite în prezenta directivă, pentru a le permite să evalueze progresele înregistrate de fiecare societate cotată la bursă **și fiecare întreprindere publică mare** în ceea ce privește echilibrul de gen în rândul administratorilor. Aceste informații ar trebui să fie publicate **într-o manieră corespunzătoare și ușor accesibilă, în raportul anual și pe site-ul internet** și, dacă întreprinderea în cauză nu a îndeplinit obiectivul, ele ar trebui să cuprindă și o descriere cuprinzătoare a măsurilor pe care întreprinderea le-a adoptat până în acel moment și pe care intenționează să le adopte în viitor, în vederea îndeplinirii obiectivului.

Amendamentul 33

Propunere de directivă Considerentul 35

Textul propus de Comisie

(35) Este posibil ca anumite state membre să fi adoptat deja, înainte de intrarea în vigoare a prezentei directive, măsuri în care erau prevăzute mijloacele de asigurare a unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în organele de conducere ale întreprinderilor. Aceste state membre ar trebui să aibă posibilitatea de a aplica măsurile respective în locul cerințelor procedurale referitoare la numiri dacă pot demonstra că măsurile adoptate au

Amendamentul

(35) Este posibil ca anumite state membre să fi adoptat deja, înainte de intrarea în vigoare a prezentei directive, măsuri în care erau prevăzute mijloacele de asigurare a unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în organele de conducere ale întreprinderilor. Aceste state membre ar trebui să aibă posibilitatea de a aplica măsurile respective în locul cerințelor procedurale referitoare la numiri dacă pot demonstra că măsurile adoptate au

o eficacitate echivalentă în ceea ce privește atingerea obiectivului ca cel puțin 40 % din administratorii *neexecutivi ai* societăților cotate la bursă să fie membri ai sexului subreprezentat cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 sau, în cazul *societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice*, cel mai târziu la 1 ianuarie 2018.

o eficacitate echivalentă în ceea ce privește atingerea obiectivului de o treime menționat la articolul 4 alineatul (1) din prezenta directivă sau a obiectivului ca cel puțin 40 % din administratorii societăților cotate la bursă *sau a obiectivului ce prevede o treime, menționat la articolul 4 alineatul (1) din prezenta directivă*, să fie membri ai sexului subreprezentat cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 sau, în cazul *întreprinderilor publice mari*, cel mai târziu la 1 ianuarie 2018. *Comisia ar trebui să evalueze dacă s-au înregistrat suficiente progrese în direcția obiectivelor prezentei directive. Dacă progresele sunt insuficiente într-un anumit stat membru, prevederile prezentei directive vor intra automat în vigoare pentru statul membru respectiv.*

Amendamentul 34

Propunere de directivă Considerentul 37

Textul propus de Comisie

(37) Deși unele state membre au adoptat măsuri de reglementare sau au încurajat autoreglementarea, obținând rezultate eterogene, majoritatea statelor membre nu au întreprins nicio acțiune și nu și-au manifestat disponibilitatea de a acționa într-un mod care ar aduce o îmbunătățire suficientă. Previziunile realizate pe baza unei analize cuprinzătoare a tuturor informațiilor disponibile cu privire la tendințele trecute și actuale, precum și a intențiilor, indică faptul că acțiunile întreprinse individual de către statele membre nu vor permite realizarea obiectivului unei reprezentări echilibrate a femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor *neexecutivi* la nivelul Uniunii, în conformitate cu obiectivele stabilite în prezenta directivă, la nicio dată

Amendamentul

(37) Deși unele state membre au adoptat măsuri de reglementare sau au încurajat autoreglementarea, obținând rezultate eterogene, majoritatea statelor membre nu au întreprins nicio acțiune și nu și-au manifestat disponibilitatea de a acționa într-un mod care ar aduce o îmbunătățire suficientă. Previziunile realizate pe baza unei analize cuprinzătoare a tuturor informațiilor disponibile cu privire la tendințele trecute și actuale, precum și a intențiilor, indică faptul că acțiunile întreprinse individual de către statele membre nu vor permite realizarea obiectivului unei reprezentări echilibrate a femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor la nivelul Uniunii, în conformitate cu obiectivele stabilite în prezenta directivă, la nicio dată din viitorul

din viitorul apropiat. Date fiind aceste circumstanțe și discrepanțele crescânde dintre statele membre în ceea ce privește reprezentarea femeilor și a bărbaților în organele de conducere ale întreprinderilor, echilibrul de gen în organele de conducere ale întreprinderilor din Uniune poate fi îmbunătățit numai prin intermediul unei abordări comune, iar potențialul de egalitate de gen, de competitivitate și de creștere economică poate fi valorificat mai bine printr-o acțiune coordonată la nivelul Uniunii decât prin inițiative naționale diferite din punctul de vedere al domeniului de aplicare, al nivelului de ambiție și al eficacității. Dat fiind că obiectivele prezentei directive nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre și, în consecință, datorită anvergurii și efectelor acțiunii, pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană.

apropiat. Date fiind aceste circumstanțe și discrepanțele crescânde dintre statele membre în ceea ce privește reprezentarea femeilor și a bărbaților în organele de conducere ale întreprinderilor, echilibrul de gen în organele de conducere ale întreprinderilor din Uniune poate fi îmbunătățit numai prin intermediul unei abordări comune, iar potențialul de egalitate de gen, de competitivitate și de creștere economică poate fi valorificat mai bine printr-o acțiune coordonată la nivelul Uniunii decât prin inițiative naționale diferite din punctul de vedere al domeniului de aplicare, al nivelului de ambiție și al eficacității. Dat fiind că obiectivele prezentei directive nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre și, în consecință, datorită anvergurii și efectelor acțiunii, pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană.

Amendamentul 35

Propunere de directivă Considerentul 38

Textul propus de Comisie

(38) În conformitate cu principiul proporționalității, prevăzut la articolul menționat anterior, prezenta directivă se limitează la stabilirea unor obiective și principii comune și nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor respective. Statelor membre li se lasă o libertate suficientă de a determina cea mai bună modalitate de atingere a obiectivelor stabilite în prezenta directivă, ținând seama de circumstanțele naționale, în special de normele și practicile de recrutare în posturile din organele de conducere.

Amendamentul

(38) În conformitate cu principiul proporționalității, prevăzut la articolul menționat anterior, prezenta directivă se limitează la stabilirea unor obiective și principii comune și nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor respective. Statelor membre li se lasă o libertate suficientă de a determina cea mai bună modalitate de atingere a obiectivelor stabilite în prezenta directivă, ținând seama de circumstanțele naționale, în special de normele și practicile de recrutare în posturile din organele de conducere.

Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității ca întreprinderile să numească în funcțiile de membri ai organului de conducere cele mai calificate persoane și prevede o perioadă de timp suficient de îndelungată de adaptare pentru toate societățile cotate la bursă.

Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității ca întreprinderile să numească în funcțiile de membri ai organului de conducere cele mai calificate persoane și prevede o perioadă de timp suficient de îndelungată de adaptare pentru toate societățile cotate la bursă **și întreprinderile publice mari.**

Amendamentul 36

Propunere de directivă Articolul 1

Textul propus de Comisie

În prezenta directivă sunt stabilite măsuri prin care se asigură o reprezentare mai echilibrată a bărbaților și femeilor în rândul administratorilor **neexecutivi ai societăților** cotate la bursă și prin care se vizează accelerarea progreselor în direcția unui echilibru de gen, întreprinderile beneficiind de suficient timp pentru a efectua demersurile necesare în acest sens.

Amendamentul

În prezenta directivă sunt stabilite măsuri prin care se asigură o reprezentare mai echilibrată a bărbaților și femeilor în rândul administratorilor **din societățile** cotate la bursă **și ai întreprinderilor publice mari** și prin care se vizează accelerarea progreselor în direcția unui echilibru de gen, societățile beneficiind de suficient timp pentru a efectua demersurile necesare în acest sens.

Amendamentul 37

Propunere de directivă Articolul 2 – punctul 1

Textul propus de Comisie

1. „societate cotată la bursă” înseamnă o societate comercială **care își are sediul** într-un stat membru și ale cărei valori mobiliare pot fi tranzacționate pe o piață reglementată în sensul articolului 4 alineatul (1) punctul 14 din Directiva 2004/39/CE, în unul sau mai multe state membre;

Amendamentul

1. „societate cotată la bursă” înseamnă o societate comercială **situată** într-un stat membru și ale cărei valori mobiliare pot fi tranzacționate pe o piață reglementată în sensul articolului 4 alineatul (1) punctul 14 din Directiva 2004/39/CE, în unul sau mai multe state membre;

Amendamentul 38

Propunere de directivă Articolul 3

Textul propus de Comisie

Prezenta directivă nu se aplică întreprinderilor mici și mijlocii („IMM”).

Amendamentul

Prezenta directivă nu se aplică întreprinderilor mici și mijlocii **și microîntreprinderilor („IMM”), cu toate acestea, statele membre ar trebui să aplice politici de sprijinire și de stimulare a IMM-urilor pentru a îmbunătăți în mod semnificativ echilibrul de gen la toate nivelurile de conducere și în consiliile de administrație.**

Amendamentul 39

Propunere de directivă Articolul 4 – titlu

Textul propus de Comisie

Obiectivele referitoare la **administratorii neexecutivi**

Amendamentul

Obiectivele referitoare la **administratori**

Amendamentul 40

Propunere de directivă Articolul 4 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

(1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă în ale căror organe de conducere membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % din posturile de administrator **neexecutiv fac numirile în posturile respective pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate, în vederea realizării** proporției menționate cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 sau cel mai

Amendamentul

(1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă **și întreprinderile publice mari** în ale căror organe de conducere membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % dintre posturile de administrator **își ajustează procedurile de recrutare, inclusiv de anunțare a posturilor vacante, de preselecție, de selecție sau de numire pentru toate funcțiile de conducere, având ca obiectiv realizarea** proporției menționate cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 sau cel mai târziu

târziu la 1 ianuarie 2018, în cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice.

la 1 ianuarie 2018, în cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice.

Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă efectuează ajustările în stadiile adecvate ale proceselor de recrutare, de preselecție, de selecție și de numire. Mai exact, statele membre se asigură că societățile își selectează candidații la o funcție de conducere dintr-un „bazin de selecție” echilibrat din perspectiva genului.

În măsura în care procedura de selecție se desfășoară pe baza unei analize comparative a calificativelor fiecărui candidat, statele membre se asigură că aceste ajustări includ aplicarea unor criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate.

Amendamentul 41

Propunere de directivă Articolul 4 – alineatul 1 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(1a) Statele membre pot prevedea că obiectivul stabilit la prezentul alineat este îndeplinit atunci când societățile cotate la bursă și întreprinderile publice mari pot demonstra că membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin o treime din toate posturile de administrator, cu condiția ca ambele tipuri de administratori – executivi și neexecutivi – să fie reprezentate. Numărul necesar pentru atingerea acestui obiectiv de o treime este numărul cel mai apropiat de proporția de o treime.

Amendamentul 42

Propunere de directivă Articolul 4 – alineatul 2

Textul propus de Comisie

(2) Numărul de posturi de administrator **neexecutiv** necesare pentru îndeplinirea obiectivului stabilit la alineatul (1) este **numărul cel mai apropiat de proporția de 40 %, fără a depăși 49 %**.

Amendamentul

(2) Numărul de posturi de administrator necesare pentru îndeplinirea obiectivului stabilit la alineatul (1) este **de cel puțin 40 %**.

Amendamentul 43

Propunere de directivă Articolul 4 – alineatul 3

Textul propus de Comisie

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

Amendamentul

(3) Pentru a îndeplini obiectivul prevăzut la alineatul (1) **și în conformitate cu articolul 23 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene**, statele membre se asigură că la **recrutarea**, selectarea **și numirea** administratorilor, se acordă prioritate candidatului **competent aparținând** sexului subreprezentat, cu excepția cazului în care, în urma unei evaluări obiective, care ține seama de toate criteriile, balanța înclină în favoarea candidatului de sex opus. **Criteriile utilizate pentru selecția menționată la primul paragraf sunt clare, transparente și nediscriminatorii.**

În cazul unei proceduri de selecție bazată pe competențe, se acordă prioritate candidatului din sexul subreprezentat, în cazurile în care candidatul este cel puțin la fel calificat ca și candidatul de sex opus, în ceea ce privește adecvarea, competența sau realizările profesionale.

Amendamentul 44
Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 4

Textul propus de Comisie

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

Amendamentul

(4) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă **și întreprinderile publice mari** au obligația de a face cunoscute **candidatului** respins, **numărul și genul candidaților selectați, respectând anonimitatea în conformitate cu legislația UE privind protecția datelor**, criteriile de calificare care au stat la baza **recrutării**, selecției **sau a numirii**, evaluarea comparativă obiectivă a acestor criterii și, după caz, considerațiile care au înclinat balanța în favoarea unui candidat de sex opus

Amendamentul 45
Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 4 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(4a) Statele membre se asigură că cerințele referitoare la selecția candidaților sunt îndeplinite în etapa corespunzătoare a procesului de selecție, în conformitate cu legislația națională și cu statutul respectivelor societăți cotate la bursă.

Amendamentul 46
Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 5

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(5) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare naționale, pentru a se asigura că, în cazul în care un candidat respins aparținând sexului

(5) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare naționale, pentru a se asigura că **toate societățile cotate la bursă și**

subreprezentat prezintă fapte din care se poate deduce prezumția că avea aceleași calificări precum candidatul de sex opus numit în funcție, este de datoria societății cotate la bursă să demonstreze că nu a existat o încălcare a normei prevăzute la alineatul (3).

întreprinderile publice mari sunt capabile să demonstreze că propriul proces de numire s-a efectuat cu respectarea normei enunțate la alineatul (3), îndeosebi în cazul în care un candidat respins aparținând sexului subreprezentat prezintă fapte din care se poate deduce prezumția că avea aceleași calificări precum candidatul de sex opus numit în funcție, este de datoria societății cotate la bursă ***sa a întreprinderii publice*** să demonstreze că nu a existat o încălcare a normei prevăzute la alineatul (3).

Amendamentul 47
Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 6

Textul propus de Comisie

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

Amendamentul

eliminat

Amendamentul 48

Propunere de directivă
Articolul 5 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

(1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă își asumă angajamente individuale în ceea ce privește reprezentarea echilibrată a ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, care urmează să fie realizate până la 1 ianuarie 2020 sau, dacă ***societățile cotate la bursă sunt întreprinderi*** publice, până la 1 ianuarie 2018.

Amendamentul

(1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă își asumă ***noi*** angajamente individuale în ceea ce privește reprezentarea echilibrată a ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, ***în conformitate cu procedurile descrise la articolul 4.***

Aceste angajamente au drept obiectiv

realizarea de progrese în direcția obținerii unui echilibru de gen mai robust, care urmează să fie realizate până la 1 ianuarie 2020 sau, dacă *sunt* întreprinderi publice *mari*, până la 1 ianuarie 2018.

Amendamentul 49

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 2

Textul propus de Comisie

(2) Statele membre obligă societățile cotate la bursă ca, în fiecare an începând cu [doi ani de la data adoptării], să furnizeze autorităților naționale competente informații cu privire la structura pe gen a organelor lor de conducere, făcând distincția între administratori neexecutivi și executivi, precum și cu privire la măsurile adoptate în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite la articolul 4 alineatul (1) și la prezentul articol alineatul (1), și să publice aceste informații într-un mod corespunzător și accesibil pe pagina lor de internet.

Amendamentul

(2) Statele membre obligă societățile cotate la bursă *sau întreprinderile publice mari* ca, în fiecare an, *dacă se aplică în cazul rapoartelor anuale*, începând cu [doi ani de la data adoptării], să furnizeze autorităților naționale competente informații cu privire la structura de gen a structurilor lor de conducere, făcând distincția între administratori neexecutivi și executivi, *precum și cu privire la progresele realizate și* măsurile adoptate în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite la articolul 4 alineatul (1) și la prezentul articol alineatul (1), *și, dacă se aplică, informații cu privire la genul administratorilor numiți în perioada respectivă, precum și* să publice aceste informații într-un mod corespunzător și accesibil publicului pe pagina lor de internet.

Amendamentul 50

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 3

Textul propus de Comisie

(3) În cazul în care o societate cotată la bursă nu îndeplinește obiectivele prevăzute la articolul 4 alineatul (1) sau propriile

Amendamentul

(3) În cazul în care o societate cotată la bursă *sau o întreprindere publică mare* nu îndeplinește obiectivele prevăzute la

angajamente individuale, asumate în conformitate cu prezentul articol alineatul (1), pe lângă informațiile menționate la prezentul articol alineatul (2) se precizează motivele neîndeplinirii obiectivelor sau angajamentelor și se descriu măsurile pe care societatea le-a adoptat sau pe care intenționează să le adopte în vederea îndeplinirii obiectivelor sau angajamentelor respective.

articolul 4 alineatul (1) sau propriile angajamente individuale, asumate în conformitate cu prezentul articol alineatul (1), pe lângă informațiile menționate la prezentul articol alineatul (2) se precizează motivele neîndeplinirii obiectivelor sau angajamentelor și se descriu *detaliat* măsurile pe care societatea le-a adoptat sau pe care intenționează să le adopte în vederea îndeplinirii obiectivelor sau angajamentelor respective.

Amendamentul 51

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 4

Textul propus de Comisie

(4) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că organismul sau organismele desemnate în conformitate cu articolul 20 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) au competențe și în domeniul promovării, analizării, monitorizării și sprijinirii echilibrului de gen în organele de conducere ale societăților cotate la bursă.

Amendamentul

eliminat

Justificare

Eliminarea acestei părți nu trebuie interpretată ca o eliminare a textului, ci ca o restructurare a directivei. Această parte figurează acum ca articol 8a (nou) distinct. Această modificare vizează extinderea competenței organismului de promovare a egalității.

Amendamentul 52

Propunere de directivă

Articolul 6 – alineatul 2 – partea introductivă

Textul propus de Comisie

(2) Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale și disuasive, putând cuprinde următoarele măsuri:

Amendamentul

(2) Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale, **progresive** și disuasive, putând cuprinde următoarele măsuri:

Amendamentul 53

Propunere de directivă

Articolul 6 – alineatul 2 – litera a

Textul propus de Comisie

(a) amenzi administrative;

Amendamentul

(a) **avertizare rapidă, urmată de** amenzi administrative **progresive**;

Amendamentul 54

Propunere de directivă

Articolul 6 – alineatul 2 – litera b a (nouă)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(ba) dizolvare forțată, dispusă de un organism judiciar competent cu respectarea deplină a garanțiilor procedurale adecvate, în cazuri de încălcări grave și repetate.

Justificare

Ar trebui clarificat faptul că o gamă largă de opțiuni este deschisă statelor membre atunci când vine vorba de stabilirea unui regim de sancțiuni credibil la nivel național.

Amendamentul 55

Propunere de directivă

Articolul 6 – alineatul 2 c (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(2c) Statele membre prezintă un raport cu

privire la sancțiunile prevăzute în caz de nerespectare a dispozițiilor prezentei directive;

Amendamentul 56

Propunere de directivă Articolul 7 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre **pot** să introducă sau să mențină dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezenta directivă pentru asigurarea unei reprezentări mai echilibrate a bărbaților și a femeilor în ceea ce privește societățile comerciale înmatriculate pe teritoriul lor național, cu condiția ca aceste dispoziții să **nu creeze o discriminare nejustificată și să nu împiedice buna funcționare a pieței interne**.

Amendamentul

Statele membre **sunt încurajate** să introducă sau să mențină dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezenta directivă, **în scopul realizării obiectivului exprimat în articolul 23 din carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și** pentru asigurarea unei reprezentări mai echilibrate a bărbaților și a femeilor în ceea ce privește societățile comerciale înmatriculate pe teritoriul lor național, cu condiția ca aceste dispoziții să **urmărească realizarea scopului prezentei directive și să nu depășească ceea ce este necesar pentru realizarea acestui scop**.

Amendamentul 57

Propunere de directivă Articolul 8 – alineatul 3 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Fără a se aduce atingere articolului 4 **alineatele (6) și (7)**, statele membre care, înainte de intrarea în vigoare a directivei, au luat măsuri menite să asigure o reprezentare mai echilibrată a femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor **neexecutivi** ai societăților cotate de la bursă au dreptul să suspende aplicarea cerințelor procedurale referitoare la numiri, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3), (4) și (5), dacă **pot**

Amendamentul

Fără a se aduce atingere articolului 4 **alineatul (6)**, statele membre care, înainte de intrarea în vigoare a directivei, au luat măsuri menite să asigure o reprezentare mai echilibrată a femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor societăților cotate de la bursă **și ai întreprinderilor publice mari sau statele membre în care există alte măsuri, de exemplu măsuri de autoreglementare, care vizează să asigure o reprezentare mai echilibrată a femeilor**

demonstra că respectivele măsuri permit sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40 % din posturile de administrator **neexecutiv** în societățile cotate la bursă cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 sau, în cazul **societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi** publice, cel mai târziu la 1 ianuarie 2018.

și a bărbaților în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și al întreprinderilor publice mari, au dreptul să suspende aplicarea cerințelor procedurale referitoare la numiri, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3), (4) și (5) **și aplicarea articolului 5 alineatul (1)**, dacă **evaluarea Comisiei Europene afirmă** că respectivele măsuri permit sexului subreprezentat să dețină **fie** cel puțin 40 % din posturile de administrator în societățile cotate la bursă, **fie o treime din totalitatea posturilor de administrator, astfel cum se menționează la articolul 4 alineatul (7)** cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 sau, în cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice, cel mai târziu la 1 ianuarie 2018. **Statul membru în cauză comunică aceste informații Comisiei.**

Justificare

De asemenea, măsurile de autoreglementare (de exemplu, codurile de governanță corporativă) care și-au dovedit eficacitatea ar trebui să justifice suspendarea cerințelor procedurale.

Amendamentul 58

Propunere de directivă Articolul 8 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Articolul 8a

Organism de promovare a egalității
Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că organismul sau organismele desemnate în conformitate cu articolul 20 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie

de încadrare în muncă și de muncă (reformare)¹ au competențe și în domeniul promovării, analizării, monitorizării și sprijinirii echilibrului de gen în organele de conducere ale societăților cotate la bursă.

¹ JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

Amendamentul 59

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

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

Amendamentul

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

Amendamentul 60

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 2 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre care, în temeiul articolului 8 alineatul (3), au suspendat aplicarea cerințelor procedurale referitoare la numiri, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3), (4) și (5),

Amendamentul

Statele membre care, în temeiul articolului 8 alineatul (3), au suspendat aplicarea cerințelor procedurale referitoare la numiri, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3), (4) și (5),

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

includ în rapoartele menționate la alineatul (1) informațiile necesare pentru a demonstra rezultatele concrete obținute prin măsurile naționale la care se face referire la articolul 8 alineatul (3). Comisia **publică** apoi un raport în care stabilește dacă măsurile respective permit într-adevăr membrilor sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40 % dintre posturile de administrator neexecutiv cel mai târziu la 1 ianuarie 2018 în cazul **întreprinderilor** publice **mari** și cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 în cazul societăților cotate la bursă. Comisia **publică** primul raport până la 1 iulie 2017, iar pe următoarele în termen de șase luni de la comunicarea rapoartelor naționale conform alineatului (1).

Amendamentul 61

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 2 – paragraful 2

Textul propus de Comisie

Dacă societățile cotate la bursă care aplică măsurile naționale la care se face referire la articolul 8 alineatul (3) nu au numit sau ales membri ai sexului subreprezentat în cel puțin 40 % din posturile de administrator **neexecutiv** disponibile în organele lor de conducere până la 1 ianuarie 2018, în cazul întreprinderilor publice, sau până la 1 ianuarie 2020, în cazul întreprinderilor care nu sunt publice, statele membre se asigură că acestea aplică, de la data respectivă, cerințele procedurale referitoare la numiri, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3), (4) și 5.

Amendamentul

Dacă societățile cotate la bursă **și întreprinderile publice mari** care aplică măsurile naționale la care se face referire la articolul 8 alineatul (3) nu au numit sau ales membri ai sexului subreprezentat în cel puțin 40 % dintre posturile de administrator disponibile în organele lor de conducere până la 1 ianuarie 2018, în cazul întreprinderilor publice, sau până la 1 ianuarie 2020, în cazul întreprinderilor care nu sunt publice, statele membre se asigură că acestea aplică, de la data respectivă, cerințele procedurale referitoare la **recrutare, selecție și** numiri, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3), (4) și 5.

Amendamentul 62

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 3

Textul propus de Comisie

(3) Comisia examinează aplicarea prezentei directive și prezintă Parlamentului European și Consiliului, până la 31 decembrie 2021 și, ulterior, o dată la doi ani, un raport referitor la rezultatele acestei examinări. Comisia evaluează, în special, dacă au fost realizate obiectivele prezentei directive.

Amendamentul

(3) Comisia examinează aplicarea prezentei directive și prezintă Parlamentului European și Consiliului, până la 31 decembrie 2021 și, ulterior, o dată la doi ani, un raport referitor la rezultatele acestei examinări. ***După consultarea Parlamentului European, a Consiliului și a partenerilor sociali europeni***, Comisia evaluează, în special, dacă au fost realizate obiectivele prezentei directive.

Amendamentul 63

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 4

Textul propus de Comisie

(4) În raportul său, Comisia evaluează dacă, având în vedere evoluțiile survenite în ceea ce privește reprezentarea bărbaților și a femeilor în organele de conducere ale societăților cotate la bursă și la diferite niveluri decizionale ale economiei în ansamblu și ținând seama de gradul de durabilitate al progreselor înregistrate, este necesar ca durata de valabilitate a prezentei directive să fie prelungită după data specificată la articolul 10 alineatul (2) sau să fie modificată.

Amendamentul

eliminat

PROCEDURĂ

Titlu	Echilibrul de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă		
Referințe	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Comisii competente în fond Data anunțului în plen	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Aviz emis de către Data anunțului în plen	EMPL 22.11.2012		
Raportor/Raportoare pentru aviz: Data numirii	Marije Cornelissen 12.12.2012		
Articolul 51 - Reuniuni comune ale comisiilor Data anunțului în plen	17.1.2013		
Examinare în comisie	23.4.2013	19.6.2013	8.7.2013
Data adoptării	9.7.2013		
Rezultatul votului final	+: -: 0:	37 5 4	
Membri titulari prezenți la votul final	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Viliija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber		
Membri supleanți prezenți la votul final	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
Membri supleanți [articolul 187 alineatul (2)] prezenți la votul final	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		