



Bruselas, 4 de diciembre de 2014
(OR. en)

16300/14

**Expediente interinstitucional:
2012/0299 (COD)**

**SOC 845
EGC 58
ECOFIN 1125
DRS 166
CODEC 2401**

INFORME

De:	Comité de Representantes Permanentes
Fecha:	11 de diciembre de 2014
A:	Consejo (EPSCO)
N.º doc. prec.:	15956/14 SOC 818 EGC 53 ECOFIN 1084 DRS 157 CODEC 2342 + COR 1
Asunto:	Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines

I. INTRODUCCIÓN

El 14 de noviembre de 2012, la Comisión adoptó una propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines. La propuesta de Directiva, que tiene por objetivo hacer frente al grave problema de la infrarrepresentación de las mujeres en las más altas instancias de decisión económicas, establecerá un objetivo cuantitativo del 40 % para la proporción del género menos representado en los consejos de administración de las empresas cotizadas, de aquí a 2020 (2018 en las empresas públicas). Las empresas estarán obligadas a procurar alcanzar este objetivo, en particular mediante la introducción de normas de procedimiento relativas a la selección y el nombramiento de miembros no ejecutivos del consejo de administración.

A las empresas que no alcancen el objetivo del 40 % se les exigirá que sigan aplicando las normas de procedimiento y que expliquen qué medidas han adoptado y pretenden adoptar a fin de alcanzarlo. Para los Estados miembros que opten por aplicar el objetivo *tanto* a los administradores ejecutivos *como* no ejecutivos, se les aplicaría un objetivo más bajo (33%).

Los Parlamentos nacionales de DK, NL, PL, SE, UK, y una de las dos cámaras del Parlamento de CZ (la Cámara de Diputados) presentaron dictámenes motivados en el plazo de ocho semanas desde la presentación de la propuesta de la Comisión, alegando que esta no respetaba el principio de subsidiariedad.¹

El Comité Económico y Social Europeo adoptó su dictamen el 13 de febrero de 2013.²

El Comité de las Regiones adoptó su dictamen el 30 de mayo de 2013³.

El Parlamento Europeo adoptó su posición en primera lectura el 20 de noviembre de 2013⁴.

UK y FR mantuvieron reservas de estudio parlamentarios y CZ, DK, SK, SI y LV, reservas de estudio lingüísticas.

La propuesta se basa en el artículo 157, apartado 3, del TFUE, que constituye, en el contexto de la política social de la Unión, la base jurídica⁵ para la adopción de "medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor".

¹ Dado que no se alcanzó el umbral de un tercio contemplado en el artículo 7 del Protocolo 2 del TUE no se exigió volver a estudiar la propuesta por parte de la Comisión.

² DO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

³ ECOS-V-039.

⁴ A7-0340/2013. Se ha designado a Mariya Gabriel (BG/PPE) como nueva ponente.

⁵ En opinión de la Presidencia, es conveniente que las cuestiones relativas a la base jurídica se estudien más adelante, partiendo de una versión estable del texto que sea aceptable para la mayoría de las Delegaciones.

II. EL TEXTO TRANSACCIONAL

Si bien existe en Europa un consenso cada vez mayor en cuanto a la necesidad de mejorar el equilibrio de género en la toma de decisiones económicas, igualmente en los consejos de administración de las empresas, los progresos han sido lentos y desiguales, y han aumentado las diferencias entre Estados miembros por lo que respecta a la representación de mujeres y hombres en los consejos de administración de empresas, como lo muestran las cifras recientes.⁶ Durante los trabajos del Grupo⁷ y del Coreper⁸ se confirmó que el objetivo de la Directiva propuesta sigue recibiendo un amplio respaldo; las Delegaciones que continúan oponiéndose a la Directiva subrayaron, en particular, que no respeta el principio de subsidiariedad. En el ínterin, otras Delegaciones que por lo demás muestran buena disposición respecto de la Directiva propuesta han observado que los Estados miembros tienen posiciones de partida muy diferentes, algunos de los cuales requieren más tiempo para alcanzar los objetivos cuantitativos previstos.

La Presidencia italiana, para intentar resolver las preocupaciones subsistentes, presentó una serie de sugerencias de redacción, que incluyen los dos elementos clave siguientes:

a) **Cláusula de flexibilidad (artículo 4 *ter*)**

La cláusula de flexibilidad del artículo 4 *ter*, concebida con ánimo de subsidiariedad, permitiría que los Estados miembros persiguieran los objetivos de la Directiva por los medios que ellos mismos escogieran, y que suspendieran los requisitos de procedimiento, a condición de que ya hubieran tomado medidas de igual eficacia o realizado progresos cercanos a los objetivos de la Directiva. Con vistas a combinar la flexibilidad con la máxima seguridad jurídica, el artículo 4 *ter* define, pues, tres hipótesis que podrían considerarse jurídicamente "de igual eficacia".⁹ Deja abierta, asimismo, la posibilidad de que los Estados miembros puedan tener derecho a valerse de la cláusula de flexibilidad en otros casos legítimos en que se hayan demostrado la igual eficacia o los progresos suficientes.

⁶ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/140924_en.htm

⁷ El Grupo estudió este expediente los días 9 de septiembre, 13 de octubre, 6 de noviembre y 25 de noviembre.

⁸ El Coreper lo examinó el 19 de noviembre y el 2 de diciembre.

⁹ Véase la nota explicativa del doc. 14562/14.

b) Calendario revisado de transposición y presentación de informes (artículos 5, 8 y 9)

El calendario de transposición revisado exigiría que los Estados miembros incorporaran la Directiva a más tardar tres años después de su adopción (artículo 8). En el texto actual, se han ampliado también los plazos de presentación de informes atendiendo a la nueva fecha de transposición (artículos 5 y 9). El calendario revisado daría a los Estados miembros y a las empresas más tiempo para preparar sus propias medidas y realizar progresos, también con vistas a la aplicación de la cláusula de flexibilidad.

La versión más reciente del texto, que incluye los mencionados elementos, se recoge en el anexo del presente informe.

III. POSICIONES DE LAS DELEGACIONES

Muchas Delegaciones (BE, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, PL, PT, RO, SI, FI) apoyaron el texto de la Directiva en su versión actual. Algunas delegaciones (MT y FI) advirtieron de su oposición a una mayor debilitación del texto.

BG respaldó los objetivos de la Directiva, pero pidió asimismo que se prorrogara el plazo para alcanzar los objetivos (de 1 de enero de 2020) a 31 de diciembre de 2020. ES también respalda los principales objetivos de la Directiva propuesta, pero prefiere que el artículo 4 *ter* se concentre en los progresos realizados por los Estados miembros mediante instrumentos flexibles a nivel nacional, en lugar de establecer objetivos cuantitativos. Así pues, ES no puede apoyar el texto en su versión actual. ES sugirió igualmente que vuelva a estudiarse el plazo para alcanzar los objetivos. Se explicó a estas Delegaciones que los requisitos de procedimiento para las sociedades cotizadas en bolsa que figuran en la Directiva serían los mismos después de la fecha de transposición, con independencia de la fecha límite por la que se opte, y que la Directiva no impondría sanciones en caso de no alcanzarse el objetivo del 40%.

CZ, AT y SE deben adoptar todavía su posición sobre el texto en su versión actual.

DK, EE, HR, HU, SK, NL y UK mantuvieron reservas sobre la propuesta de la Comisión. Si bien varias de estas Delegaciones respaldaban el objetivo del proyecto de Directiva, consideraban que el mejor modo de lograrlo no consistía en la adopción de medidas vinculantes en el plano de la UE.

A la vez que también apoyaba los objetivos de la Directiva, DE mantuvo una reserva sobre el texto de la Presidencia, incluida la cláusula de flexibilidad del artículo 4 *ter*, y explicó que en Alemania estaban todavía en fase de negociación unas normas nacionales destinadas a mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas.

La nueva Comisión tiene un marcado empeño en llevar adelante la Directiva propuesta. Al tiempo que impulsará los intentos de hacer avanzar los trabajos, la Comisión debe adoptar todavía su posición formal sobre el texto transaccional sugerido por la Presidencia.

Pueden encontrarse más información sobre las posiciones de las Delegaciones en los documentos 12876/14, 14223/14, 15020/14 y 15975/14.

IV. CONCLUSIÓN

Se invita al Consejo a examinar las reservas pendientes, con vistas a llegar a una orientación general el 11 de diciembre de 2014.

Propuesta de

**DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO
destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las empresas
cotizadas y por la que se establecen medidas afines**

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

[Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 157,
apartado 3,]

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo,¹⁰

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

¹⁰ DO C de ..., p. .

- (1) La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los valores fundacionales y de los objetivos básicos de la Unión a tenor del artículo 2 y del artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE). De conformidad con el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión deberá fijarse el objetivo de eliminar en todas sus acciones las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. El artículo 157, apartado 3, del Tratado, constituye la base jurídica para la adopción de medidas de la Unión destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- (2) El papel que puede desempeñar el principio de acción positiva para lograr en la práctica una igualdad efectiva entre mujeres y hombres se reconoce en el artículo 157, apartado 4, del TFUE y en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («la Carta»), que establece que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos y que el principio de igualdad no impide mantener o adoptar medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.
- (3) La Recomendación 84/635/CEE del Consejo¹¹ recomendaba a los Estados miembros que tomaran medidas para velar por que la acción positiva incluyera, en la medida de lo posible, acciones relacionadas con la participación activa de las mujeres en los órganos de toma de decisión. La Recomendación 96/694/CE del Consejo¹² recomendaba a los Estados miembros estimular al sector privado a que aumentase la presencia de mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones, concretamente mediante la adopción de planes de igualdad y programas de acciones positivas o en su marco.

¹¹ Recomendación 84/635/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer (DO L 331 de 19.12.1984, p. 34).

¹² Recomendación 96/694/CE del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión (DO L 319 de 10.12.1996, p. 11).

- (4) En los últimos años, la Comisión ha presentado varios informes que hacían balance de la situación en lo que se refiere a la diversidad de género en la toma de decisiones económicas. Ha alentado a las empresas cotizadas en la Unión a aumentar el número de mujeres presentes en sus consejos de administración mediante medidas de autorregulación y a contraer compromisos voluntarios concretos a ese respecto. En 2010, la Comisión, en su Comunicación titulada "Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres - Una Carta de la Mujer", subrayó que las mujeres aún no tienen pleno acceso a compartir el poder y la toma de decisiones en la vida política y económica y reafirmó su compromiso de hacer uso de sus facultades para fomentar una representación más justa de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad. La mejora del equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones se definió en la Comunicación de la Comisión titulada "Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015" como una de sus tareas prioritarias.
- (5) En 2011, el Consejo adoptó el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020, en el que reconoció que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad, reiteró su compromiso de cerrar las brechas de género con objeto de cumplir los objetivos de la Estrategia Europa 2020, en particular en tres ámbitos de gran importancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y la inclusión social, e instó a tomar medidas para fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades existentes.
- (6) El Parlamento Europeo, en su Resolución de julio de 2011 sobre las mujeres y la dirección de las empresas, instó a las empresas a alcanzar el porcentaje crítico de un 30 % de mujeres entre los miembros de los órganos de dirección para 2015 y de un 40 % para 2020. Pidió a la Comisión que, en caso de que las empresas y los Estados miembros no hubieran adoptado suficientes medidas, considerase la adopción de medidas legislativas, incluidas cuotas, para 2012. El Parlamento Europeo insistió en la petición de medidas legislativas que había formulado en su Resolución de 13 de marzo de 2012 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión.
- (7)
- (8)

(9)

(10) Europa dispone de un colectivo numeroso de mujeres con un elevado nivel de cualificación. La mejora del equilibrio de género dentro de los consejos de administración de las empresas resulta esencial para aprovechar mejor el capital humano disponible, lo que es fundamental para hacer frente a los retos demográficos que afronta la Unión. Por otra parte, es un hecho reconocido ampliamente que la presencia de mujeres en los consejos de administración mejora la gobernanza empresarial, y numerosos estudios han demostrado una correlación positiva entre la diversidad de género de los altos directivos y los resultados financieros y la rentabilidad de una empresa. Pese a estar demostradas las repercusiones positivas del equilibrio de género para las propias empresas y para la economía en general, y pese a la prohibición de la discriminación por sexo en la legislación vigente de la Unión y a las acciones en el plano de la Unión que animan a la autorregulación, las mujeres siguen estando claramente infrarrepresentadas en los máximos órganos decisorios de las empresas en toda la Unión. Este desequilibrio de género es especialmente patente y marcado en el sector privado, y en particular en las empresas cotizadas en bolsa.

(10 *bis*) El indicador clave de la Comisión referente a la representación de género en los consejos de administración muestra que la proporción de mujeres que participan en la toma de decisiones a alto nivel en las empresas sigue siendo muy baja. Según el informe de la Comisión «*Progress on equality between women and men in 2013*» («Avances en la igualdad entre mujeres y hombres en 2013»), las mujeres representan, en promedio, alrededor del 17,8% de los miembros de los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa, solo el 4,8% de los presidentes, y el 2,8% de los directores generales.

(10 *ter*) La Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador reconocía que el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral constituye una condición previa para impulsar el crecimiento y hacer frente a los desafíos demográficos en Europa. La estrategia fijaba el objetivo principal de alcanzar una tasa de empleo del 75% de las mujeres y hombres de 20 a 64 años de edad en 2020, lo que solo puede lograrse si existe un claro compromiso con la igualdad de género y un mayor esfuerzo para afrontar todos los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. La reciente crisis económica ha puesto de manifiesto la necesidad cada vez mayor de la Unión de basarse en el conocimiento, la competencia y la innovación y utilizar plenamente el vivero de talentos existente. Se espera que el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas, especialmente en los consejos de administración de las empresas, tenga un efecto indirecto positivo para el empleo de las mujeres en las empresas afectadas y para toda la economía.

- (11) La proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas crece muy lentamente, con un incremento medio anual de solo un 0,6 % durante los últimos años. La tasa de incremento ha diferido según los Estados miembros y dado lugar a resultados muy dispares. Se han registrado avances mucho más significativos en los Estados miembros que han introducido medidas vinculantes. Es previsible que esta divergencia vaya en aumento, dada la diversidad de enfoques destinados a garantizar una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración. Se anima, por consiguiente, a los Estados miembros a que compartan información sobre las medidas y las políticas eficaces que hayan adoptado en el plano nacional, y lleven a cabo un intercambio de buenas prácticas, con vistas a impulsar en toda la Unión el progreso hacia el logro de una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración.
- (12)
- (13) La actual falta de transparencia de los procesos de selección y de los criterios de cualificación para puestos en el consejo de administración en la mayoría de los Estados miembros constituye una barrera significativa para una mayor diversidad de género entre los miembros de los consejos e incide negativamente en las carreras profesionales de los candidatos y en su libertad de circulación, así como en las decisiones de los inversores. Esa falta de transparencia impide que posibles candidatos a ser miembros de los consejos se presenten a puestos en los que sus cualificaciones serían más necesarias e impugnen las decisiones de nombramiento sexistas, lo que limita su libertad de circulación en el mercado interior. Por otra parte, los inversores tienen diferentes estrategias de inversión que necesitan información que se refiera también a la experiencia y la competencia de los miembros del consejo. Una mayor transparencia de los criterios de cualificación y del proceso de selección de los miembros de los consejos permite a los inversores evaluar mejor la estrategia comercial de las empresas y tomar decisiones fundamentadas.

- (14) Si bien la presente Directiva no pretende armonizar detalladamente las legislaciones nacionales relativas al proceso de selección y los criterios de cualificación de los miembros de los consejos, para mejorar el equilibrio de género es necesario introducir ciertas normas mínimas referentes a la obligación de que las empresas cotizadas en las que no haya una representación equilibrada en términos de género seleccionen a los candidatos a efectos de elección o nombramiento como administradores no ejecutivos basándose en una evaluación comparativa objetiva de sus cualificaciones en la que se evalúen la idoneidad, competencia y rendimiento profesional. Solo una medida a nivel de la UE puede contribuir eficazmente a garantizar unas condiciones de competencia equitativas en toda la Unión y evitar complicaciones prácticas para la vida empresarial.
- (15)
- (16) Así pues, la Unión debe intentar aumentar la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas, tanto para impulsar el crecimiento económico y la competitividad de las empresas europeas como para alcanzar la igualdad efectiva de género en el mercado laboral. Este objetivo debe perseguirse a través de requisitos mínimos para una acción positiva, en forma de medidas vinculantes destinadas a alcanzar un objetivo cuantitativo en cuanto a la composición por sexos de los consejos de administración de las empresas cotizadas, habida cuenta de que los Estados miembros y otros países que han elegido este método u otros similares han obtenido los mejores resultados a la hora de garantizar una representación más equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de decisión económica.
- (17) Las empresas cotizadas tienen una importancia económica, una proyección pública y un impacto especiales en todo el mercado. Estas empresas establecen patrones de actuación para la economía en su conjunto, y cabe esperar que sus prácticas sean seguidas por otros tipos de empresas. El carácter público de las empresas cotizadas justifica que sean objeto de una mayor regulación en aras del interés público.

- (17 *bis*) Las medidas contempladas en la presente Directiva deben aplicarse a las empresas cotizadas, que se definen como aquellas que tienen su domicilio social en un Estado miembro y cuyas acciones se admiten a negociación en un mercado regulado, a tenor de la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo,¹³ en uno o varios Estados miembros. La presente Directiva no afecta a la legislación vigente por la que se determina la sede de una empresa cotizada.
- (17 *ter*) A efectos de la aplicación de la presente Directiva, el Estado miembro competente para reglamentar las cuestiones que en ella se contemplan debe ser aquel en el que la empresa cotizada afectada tenga su domicilio social, y no aquel en cuyo mercado la empresa cotizada negocia sus acciones. La ley aplicable debe ser la del Estado miembro en el que está situado el domicilio social de la empresa cotizada.
- (18) La presente Directiva no debe aplicarse a las pequeñas y medianas empresas (pymes), tal como se definen en la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas¹⁴.
- (19) Los consejos de administración de las empresas cotizadas tienen diferentes estructuras según los Estados miembros: cabe distinguir principalmente entre el sistema dual, con un consejo de administración y un consejo de control, y el sistema monista, en el que un consejo único ejerce conjuntamente las funciones de administración y de control. También hay sistemas mixtos, que presentan características de los dos anteriores o que ofrecen a las empresas una opción entre distintos modelos. La presente Directiva debe aplicarse a todos los sistemas de los Estados miembros.

¹³ Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a los mercados de instrumentos financieros (DO L 145 de 30.4.2004, p. 1).

¹⁴ DO L 124 de 20.5.2003, p. 36.

- (20) Cualquiera que sea su estructura, todos los consejos de administración distinguen, *de iure* o *de facto*, entre administradores ejecutivos, que participan en la gestión diaria de la empresa, y administradores no ejecutivos, que no participan en la gestión diaria pero sí desempeñan una función de control. La presente Directiva pretende mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en ambas categorías. A fin de encontrar el justo equilibrio entre la necesidad de aumentar la diversidad de género en los consejos y la de minimizar la injerencia en la gestión cotidiana de la empresa, la presente Directiva establece una distinción entre las dos categorías de administradores.
- (21) Los objetivos cuantitativos contemplados en la presente Directiva deben aplicarse a todos los administradores no ejecutivos. En varios Estados miembros, los trabajadores de las empresas y/o sus organizaciones pueden o deben designar o elegir a una determinada proporción de los administradores no ejecutivos, de conformidad con el Derecho o la práctica nacionales. Los objetivos cuantitativos deben aplicarse también a estos administradores. Sin embargo, dado que algunos administradores no ejecutivos son representantes de los trabajadores, corresponde a cada Estado miembro definir los medios para garantizar que se alcancen esos objetivos, teniendo presentes las normas específicas sobre elección o designación de los representantes de los trabajadores establecidas en la legislación nacional y respetando la libertad de voto en la elección de representantes de los trabajadores.
- (22) Las empresas cotizadas en la Unión deben tener como objetivo que, a más tardar el 1 de enero de 2020, como mínimo el 40 % de los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas sean del género infrarrepresentado. Alternativamente, dado que las empresas cotizadas deben aspirar a aumentar la proporción del género menos representado en todos los puestos decisorios, los Estados miembros pueden disponer que dichas empresas estén facultadas para fijarse el objetivo de que los miembros del género menos representado ocupen como mínimo el 33 % de todos los puestos de administrador, independientemente de que sean o no ejecutivos. Estos objetivos se refieren a la diversidad de género global entre los administradores, y no suponen una injerencia en la elección concreta de administradores concretos de entre un amplio conjunto de candidatos masculinos y femeninos en cada caso individual. En particular, la presente Directiva no excluye a ningún candidato determinado para un puesto de administrador y tampoco impone administradores concretos a las empresas ni a los accionistas. Respeta los derechos de los accionistas y la libertad de voto en las juntas generales de accionistas. La decisión en cuanto a los miembros idóneos del consejo sigue siendo competencia de las empresas y los accionistas.

(23)

(24) La determinación del número de puestos de administrador necesario para alcanzar los objetivos requiere mayor precisión ya que, dado el tamaño de la mayoría de los consejos, no se puede alcanzar matemáticamente el porcentaje exacto del 40 % o, cuando corresponda, del 33 %. Por consiguiente, el número de puestos de administrador necesario para alcanzar el objetivo debe ser el número más cercano al 40 % o, cuando corresponda, al 33 %, y debe ser, en ambos casos, inferior al 50 %.

(24 *bis*) Dado que la composición por sexos de la mano de obra puede afectar de manera directa a la disponibilidad de candidatos del género infrarrepresentado, los Estados miembros pueden disponer que los objetivos cuantitativos de representación de hombres y mujeres entre los administradores que establece la presente Directiva no se apliquen a las empresas cotizadas en las que los miembros del género infrarrepresentado representen menos del 10 % de la plantilla. No obstante, estas empresas deben fijar sus propios objetivos cuantitativos de representación equilibrada de ambos géneros en todos los puestos de administrador y procurar alcanzarlos de aquí al 1 de enero de 2020.

(25) En su jurisprudencia sobre la acción positiva y su compatibilidad con el principio de no discriminación por razón de género (ahora establecido también en el artículo 21 de la Carta), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha aceptado que, en algunos casos, se pueda conceder prioridad al género menos representado en la selección para el acceso al empleo o a la promoción, siempre que el candidato del género menos representado esté igualmente capacitado que su competidor del otro sexo en términos de idoneidad, competencia y rendimiento profesional, que la prioridad no sea automática e incondicional sino que pueda ignorarse si existen motivos específicamente relacionados con un candidato concreto del otro sexo que inclinen la balanza en su favor, y que la candidatura de cada uno de los aspirantes haya sido objeto de una valoración objetiva en la que se hayan aplicado expresamente todos los criterios de selección a cada uno de los candidatos.¹⁵

¹⁵ Asuntos C-450/93, Kalanke, Rec. 1995, p. I-3051; C-409/95, Marschall, Rec. 1997, p. I-6363; C-158/97, Badeck, Rec. 2000, p. I-1875; C-407/98, Abrahamsson, Rec. 2000, p. I-5539.

- (26) En consonancia con esa jurisprudencia, los Estados miembros deben garantizar que las empresas cotizadas en cuyos consejos los miembros del género infrarrepresentado ocupe menos del 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo, o menos del 33 % del total de los puestos de administrador, respectivamente, seleccionen a los candidatos más capacitados a efectos de elección o nombramiento para dichos puestos mediante un análisis comparativo de las cualificaciones de los candidatos, aplicando criterios claros, formulados de manera neutra y sin ambigüedad que se hayan establecido al inicio del proceso de selección, con el fin de alcanzar el porcentaje indicado, a más tardar, el 1 de enero de 2020. Como ejemplos de los tipos de criterios de selección que las empresas cotizadas pueden aplicar cabe citar la experiencia profesional en tareas de gestión y/o supervisión, los conocimientos de determinados ámbitos pertinentes, tales como las finanzas, el control o la gestión de los recursos humanos, la capacidad de liderazgo y de comunicación y la aptitud para trabajar en red.
- (26 *bis*) En los Estados miembros en los que sean de aplicación los requisitos relativos al proceso de selección de candidatos, las empresas en cuyos consejos los miembros del género infrarrepresentado ocupen al menos el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo, o al menos el 33 % del total de los puestos de administrador, respectivamente, no deben estar obligadas a aplicar dichos requisitos.
- (27) Los métodos de selección de candidatos a efectos de su nombramiento o elección para puestos de administrador difieren según los Estados miembros y las empresas. Estos métodos pueden llevar aparejada la preselección, por una comisión de nombramiento o por empresas de búsqueda de ejecutivos, de los candidatos que vayan a ser presentados a la junta general de accionistas. Los requisitos relativos a la selección de los candidatos deben cumplirse en la fase apropiada del proceso de selección de conformidad con el Derecho nacional y con los estatutos de las correspondientes empresas cotizadas, antes de la elección de un candidato por los accionistas, por ejemplo al preparar una lista restringida de candidatos. A este respecto, la presente Directiva solo establece normas mínimas aplicables al proceso de selección de los candidatos a efectos de su nombramiento o elección para puestos de administrador, que permiten aplicar las condiciones establecidas en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia con el fin de alcanzar el objetivo de una representación más equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas. La presente Directiva respeta los derechos de los accionistas y la libertad de voto en las juntas generales de accionistas.

- (28) En vista de los objetivos de la presente Directiva, las empresas cotizadas deben estar obligadas a informar al candidato que lo solicite de los criterios de cualificación en que se basó la selección, de la evaluación comparativa objetiva de los candidatos a la luz de esos criterios¹⁶ y, cuando proceda, de las consideraciones que inclinaron la balanza en favor de un candidato no perteneciente al género infrarrepresentado. Esta obligación de información puede suponer una limitación del derecho al respeto de la vida privada y a la protección de los datos personales, que está reconocido en los artículos 7 y 8 de la Carta. Sin embargo, estas limitaciones son necesarias y, de conformidad con el principio de proporcionalidad, responden efectivamente a objetivos de interés general reconocidos. Se ajustan, por lo tanto, a los requisitos aplicables a tales limitaciones, establecidos en el artículo 52, apartado 1, de la Carta y en la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia, y deben aplicarse en cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁷.
- (29) Cuando un candidato del género infrarrepresentado acredite la presunción de que estaba tan cualificado como el candidato elegido del otro sexo, la empresa cotizada debe quedar obligada a demostrar la corrección de la elección.
- (29 bis) Algunos Estados miembros han adoptado ya o quizá tengan aún tiempo de adoptar, antes de la fecha límite de aplicación de la presente Directiva, medidas que establezcan medios igualmente eficaces para garantizar una representación más equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de las empresas cotizadas; también es posible que, en algunos Estados miembros, existan ya antes de dicha fecha pruebas que acrediten un progreso cercano al cumplimiento de los objetivos de la presente Directiva. Dichos Estados miembros pueden suspender la aplicación de los requisitos relativos al proceso de selección de los candidatos.

¹⁶ Véase artículo 4 *bis*.3.b).

¹⁷ Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DO L 281 de 23.11.1995, p. 31).

(29 *ter*) Con el fin también de mejorar el equilibrio de género entre los administradores que participen en la ejecución de tareas diarias de gestión, se debe obligar a las empresas cotizadas a establecer sus propios objetivos cuantitativos de representación más equilibrada de ambos géneros entre los administradores ejecutivos, con el fin de alcanzar tales objetivos en la fecha fijada en la presente Directiva. Dichos objetivos deben ayudar a las empresas a lograr progresos tangibles con respecto a la situación actual. Esta obligación no debe aplicarse a las empresas cotizadas que persigan el objetivo del 33 % para el conjunto de los administradores, ya sean ejecutivos o no.

(29 *quinquies*) Los Estados miembros deben exigir a las empresas cotizadas que faciliten anualmente a las autoridades nacionales competentes información sobre la composición por géneros de sus consejos, así como información sobre las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos establecidos en la presente Directiva, con objeto de que se puedan evaluar los avances de cada empresa cotizada hacia una representación más equilibrada de hombres y mujeres entre los administradores. Las empresas cotizadas deben hacer pública esta información en sus sedes electrónicas de modo adecuado y accesible. Si una empresa cotizada no ha alcanzado los objetivos cuantitativos aplicables, la mencionada información debe incluir también una descripción de las medidas que la empresa se propone tomar en el futuro para alcanzarlos.

(30) El cumplimiento de las obligaciones asociadas al proceso de selección de los candidatos a efectos de nombramiento o elección, de la obligación de establecer un objetivo voluntario en materia de administradores ejecutivos y de las obligaciones de información debe garantizarse mediante medidas que sean eficaces, proporcionadas y disuasorias. Sin perjuicio de la legislación nacional por la que se impongan las mencionadas medidas, las empresas cotizadas que cumplan dichas obligaciones no deben ser sancionadas por no haber logrado alcanzar los objetivos cuantitativos en materia de representación de hombres y mujeres entre los administradores. No deben aplicarse medidas de ejecución a las propias empresas cotizadas si, con arreglo a la legislación nacional, una acción u omisión determinada no es imputable a la empresa cotizada sino a otras personas físicas o jurídicas (por ejemplo, a accionistas determinados).

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

(35 *ter*) Cualquier Estado miembro o empresa cotizada puede establecer o mantener medidas más rigurosas para garantizar una representación más equilibrada de hombres y mujeres.

(36) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y se atiene a los principios reconocidos en la Carta. En particular, contribuye a la realización del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 23 de la Carta), a la libertad profesional y al derecho a trabajar (artículo 15 de la Carta). La presente Directiva tiene por objeto garantizar el pleno respeto del derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial (artículo 47 de la Carta). Las limitaciones del ejercicio de la libertad de empresa (artículo 16 de la Carta) y del derecho a la propiedad (artículo 17, apartado 1, de la Carta) respetan la esencia de esos derechos y libertades y son necesarias y proporcionadas. Responden efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión y a la necesidad de protección de los derechos y libertades ajenos.

- (37) Si bien algunos Estados miembros han adoptado medidas reguladoras o han fomentado la autorregulación, con resultados desiguales, la mayoría de los Estados miembros no han tomado medida alguna ni manifestado su disposición a actuar de un modo tal que produzca una mejora suficiente. Las proyecciones basadas en un análisis exhaustivo de toda la información disponible sobre las tendencias pasadas y presentes y sobre las intenciones indican que la actuación de los Estados miembros por sí solos no bastará para que, en ningún momento del futuro predecible, se alcance en la Unión una representación equilibrada de hombres y mujeres entre los administradores, de conformidad con los objetivos establecidos en la presente Directiva. En estas circunstancias, y teniendo en cuenta las crecientes divergencias existentes entre Estados miembros en lo que se refiere a la representación de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas, el equilibrio de género en dichos consejos en toda la Unión solo puede mejorar mediante un planteamiento común, y el potencial de igualdad de género, competitividad y crecimiento puede alcanzarse mejor mediante una acción coordinada a nivel de la Unión que con iniciativas nacionales de distinto alcance, ambición y eficacia. Dado que los objetivos de la presente Directiva no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y pueden, por consiguiente, debido a la dimensión y los efectos de la acción, alcanzarse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea.
- (38) De conformidad con el principio de proporcionalidad, establecido en ese mismo artículo, la presente Directiva se limita a fijar objetivos y principios comunes y no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos. La presente Directiva deja a los Estados miembros libertad suficiente para determinar cómo deben alcanzarse los objetivos que en ella se establecen, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, en particular las normas y prácticas relativas a la contratación para puestos en los consejos de administración. La presente Directiva no afecta a la posibilidad de que las empresas cotizadas nombren miembros del consejo de administración a las personas más cualificadas, y ofrece un período de adaptación suficientemente largo.

- (39) De conformidad con el principio de proporcionalidad, el objetivo que han cumplir las empresas cotizadas debe estar limitado temporalmente y permanecer en vigor únicamente hasta que se logre un progreso duradero en la composición por sexos de los consejos. Por esta razón, la Comisión debe examinar periódicamente la aplicación de la presente Directiva y presentar un informe al respecto al Parlamento Europeo y al Consejo. La presente Directiva establece, por lo demás, una fecha de caducidad. La Comisión deberá evaluar en su examen si es necesario ampliar la vigencia de la Directiva más allá de dicha fecha.
- (40) De conformidad con la Declaración política conjunta, de 28 de septiembre de 2011, de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos¹⁸, los Estados miembros se han comprometido, en casos justificados, a adjuntar a la notificación de sus medidas de transposición uno o varios documentos que expliquen la relación entre los componentes de una directiva y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición. Por lo que respecta a la presente Directiva, el legislador considera que la transmisión de esos documentos está justificada,

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

Objeto

La presente Directiva tiene por objetivo conseguir una representación más equilibrada de hombres y mujeres entre los administradores de las empresas cotizadas; establece para ello medidas dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género, dando al mismo tiempo a las empresas cotizadas un plazo suficiente para tomar las disposiciones necesarias.

¹⁸ DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

Artículo 2
Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- 1) «empresa cotizada»: una empresa con domicilio social en un Estado miembro cuyos valores se admitan a negociación en un mercado regulado, tal como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 14, de la Directiva 2004/39/CE, de uno o varios Estados miembros;
- 2) «consejo de administración»: todo órgano de administración, de dirección o de control de una empresa cotizada;
- 3) «administrador»: todo miembro del consejo de administración, incluidos los representantes de los trabajadores;
- 4) «administrador ejecutivo»: todo miembro de un consejo de administración de estructura monista que intervenga en la gestión diaria de la empresa cotizada y todo miembro de un consejo de administración en un sistema de administración de estructura dual;
- 5) «administrador no ejecutivo»: todo miembro de un consejo de administración de estructura monista que no sea administrador ejecutivo y todo miembro de un consejo de control en un sistema de administración de estructura dual;
- 6) «sistema de administración de estructura monista»: un sistema en el que un consejo único ejerce conjuntamente las funciones de gestión y control de una empresa cotizada;
- 7) «sistema de administración de estructura dual»: un sistema en el que las funciones de gestión y control de una empresa cotizada corresponden a consejos separados;
- 8) «pequeña y mediana empresa» o «pyme»: una empresa que emplee a menos de 250 personas y tenga un volumen de negocios anual no superior a 50 millones de euros o un balance anual total no superior a 43 millones de euros, o, si se trata de pymes con domicilio social en un Estado miembro cuya moneda no sea el euro, los importes equivalentes en la moneda de ese Estado miembro;

9)

Artículo 2 bis

Ley aplicable

El Estado miembro competente para regular las cuestiones tratadas en la presente Directiva será el Estado miembro en el que tenga su domicilio social una empresa cotizada dada, y la ley aplicable será la de ese Estado miembro.

Artículo 3

Exclusión de las pequeñas y medianas empresas

La presente Directiva no se aplicará a las pymes.

Artículo 4

Objetivos en materia de equilibrio de género en los consejos de administración

1. Los Estados miembros velarán por que las empresas cotizadas:
 - a) procuren alcanzar, para el 1 de enero de 2020 a más tardar, el objetivo de que los miembros del género infrarrepresentado ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo,
 - o
 - b) procuren alcanzar, para el 1 de enero de 2020 a más tardar, el objetivo de que los miembros del género infrarrepresentado ocupen como mínimo el 33 % del total de los puestos de administrador, incluidos tanto los de administrador ejecutivo como no ejecutivo.

2. El número de puestos de administrador no ejecutivo que se considerará necesario para alcanzar el objetivo establecido en el apartado 1, letra a), será el más próximo al porcentaje del 40 %, pero inferior al 50 %; el número de puestos de administrador que se considerará necesario para alcanzar el objetivo establecido en el apartado 1, letra b), será el más próximo al porcentaje del 33 %, pero inferior al 50 %. Los números correspondientes se precisan en el anexo.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Los Estados miembros podrán disponer que las empresas cotizadas en las que los miembros del género infrarrepresentado constituyan menos del 10 % de la plantilla no queden sujetas a las disposiciones del presente artículo.
- 7.

Artículo 4 bis

Medios para alcanzar los objetivos

1. Con el fin de alcanzar el objetivo establecido en el artículo 4, apartado 1, los Estados miembros velarán por que, en las empresas cotizadas que no cumplan dichos objetivos, la selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para los puestos a que se refiere el artículo 4, apartado 1, se realice sobre la base de un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, mediante la aplicación de criterios claros, formulados de forma neutra y sin ambigüedad, establecidos con anterioridad al proceso de selección.

2. En la selección de los candidatos a efectos de nombramiento o elección para los puestos a que se refiere el artículo 4, apartado 1, los Estados miembros velarán por que, al elegir entre aspirantes que estén igualmente capacitados en términos de idoneidad, competencia y rendimiento profesional, se dé prioridad al candidato del género infrarrepresentado, a menos que una evaluación objetiva en la que se hayan tenido en cuenta todos los criterios específicos para cada candidato incline la balanza en favor del candidato del otro género.
3. Sin perjuicio de las disposiciones de la Directiva 95/46/CE, los Estados miembros velarán por que las empresas cotizadas estén obligadas a informar de lo siguiente a todo candidato que lo solicite y cuya candidatura se haya examinado en la selección a efectos de nombramiento o elección:
 - a) los criterios de cualificación en que se basó la selección;
 - b) la evaluación comparativa objetiva de los candidatos con arreglo a esos criterios, y,
 - c) cuando proceda, las consideraciones que inclinaron la balanza en favor de un candidato del otro género.
4. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias, de conformidad con sus sistemas judiciales nacionales, para velar por que, cuando un candidato del género infrarrepresentado acredite hechos que permitan presumir que estaba tan cualificado como el candidato del otro género que resultó seleccionado a efectos de nombramiento o elección, la carga de la prueba de que no se ha infringido la norma establecida en el artículo 4 *bis*, apartado 2, recaiga sobre la empresa cotizada.

Artículo 4 ter

Suspensión de la aplicación del artículo 4 bis

1. Todo Estado miembro en el que, antes del [DO: insértese fecha límite de transposición con arreglo al artículo 8.1], se hayan tomado ya medidas igualmente eficaces para lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las empresas cotizadas, en consonancia con los objetivos establecidos en el artículo 4, apartado 1, o en el que se hayan realizado progresos que acrediten una aproximación a dichos objetivos, podrá suspender la aplicación del artículo 4 bis.
- 1 bis. La aplicación del artículo 4 bis podrá quedar suspendida, de conformidad con las condiciones indicadas en el apartado 1, antes de la fecha límite de transposición establecida en el artículo 8, apartado 1. Se considerará que se cumplen las condiciones de suspensión si, por ejemplo:
 - a) la legislación nacional dispone que los miembros del género infrarrepresentado ocupen, como mínimo, el 30 % de los puestos de administrador no ejecutivo o, como mínimo, el 25 % del total de los puestos de administrador, a más tardar el 1 de enero de 2020, y estipula la aplicación de medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de dichos requisitos;
 - b) los miembros del género infrarrepresentado ocupan, como mínimo, el 30 % de los puestos de administrador no ejecutivo o, como mínimo, el 25 % del total de los puestos de administrador;
 - c) los miembros del género infrarrepresentado ocupan, como mínimo, el 25 % de los puestos de administrador no ejecutivo o, como mínimo, el 20 % del total de los puestos de administrador, y el nivel de representación se ha incrementado en 7,5 puntos porcentuales como mínimo en los cinco años anteriores a la suspensión de la aplicación del artículo 4 bis.
2. Los Estados miembros que hayan suspendido la aplicación del artículo 4 bis con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1 podrán mantener esta suspensión con posterioridad al 1 de enero de 2020 únicamente si:
 - a) la legislación nacional acorde con los requisitos del apartado 1 bis, letra a), sigue siendo de aplicación; o

- b) los miembros del género infrarrepresentado ocupan, como mínimo, el 30 % de los puestos de administrador no ejecutivo o, como mínimo, el 25 % del total de los puestos de administrador a más tardar el 1 de enero de 2020.

Los Estados miembros en los que no se cumplan los requisitos establecidos en el presente apartado velarán por que el artículo 4 *bis* se aplique a partir del 1 de octubre de 2020.

3. Si un Estado miembro suspende la aplicación del artículo 4 *bis* con arreglo a lo dispuesto en los apartados 1 y 2 en virtud de la existencia de medidas o progresos nacionales que afecten a los administradores ejecutivos, podrá suspender también la aplicación de los requisitos establecidos en el artículo 4 *quater*, apartado 1.

Artículo 4 quater

Objetivos cuantitativos individuales

1. Los Estados miembros velarán por que cada una de las empresas cotizadas que no estén sujetas al objetivo establecido en el artículo 4, apartado 1, letra b), fije sus propios objetivos cuantitativos en materia de representación equilibrada de ambos géneros entre los administradores ejecutivos y trate de alcanzarlos para el 1 de enero de 2020, a más tardar.
2. Los Estados miembros que, de conformidad con el artículo 4, apartado 6, dispongan que determinadas empresas cotizadas queden exentas de los objetivos establecidos en el artículo 4 velarán por que cada una de esas empresas fije sus propios objetivos cuantitativos en materia de representación equilibrada de ambos géneros en el conjunto de los puestos de administrador y trate de alcanzarlos para el 1 de enero de 2020, a más tardar.

Artículo 5
Presentación de informes

- 1.
2. Los Estados miembros exigirán a las empresas cotizadas que faciliten anualmente información a las autoridades nacionales competentes, a partir de [*tres años después de la adopción*], sobre la representación de géneros en sus consejos, distinguiendo entre administradores no ejecutivos y ejecutivos, y sobre las medidas adoptadas con vistas a la consecución de los objetivos aplicables establecidos en el artículo 4, apartado 1, y en el artículo 4 *quater*. Los Estados miembros exigirán a las empresas cotizadas que publiquen esa información en su sitio web de forma adecuada y accesible.
3. Cuando una empresa cotizada no cumpla el objetivo establecido en el artículo 4, apartado 1, o sus propios objetivos cuantitativos individuales establecidos en virtud del artículo 4 *quater*, la información contemplada en el apartado 2 deberá incluir los motivos por los que no se alcanzaron los objetivos y una descripción de las medidas que la empresa ya haya tomado o tenga intención de tomar para cumplirlos.
4. (*trasladado al artículo 7 bis*)

Artículo 6
Medidas de ejecución

1. Los Estados miembros establecerán normas relativas a las medidas de ejecución aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a lo dispuesto en los artículos 4 *bis* y 4 *quater* y en el artículo 5, apartados 2 y 3, de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para velar por su aplicación.
2. Estas medidas de ejecución deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.
3. Las empresas cotizadas únicamente podrán ser consideradas responsables de los actos u omisiones que se les puedan atribuir de conformidad con la legislación nacional.

Artículo 7

Requisitos mínimos

Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables que las establecidas en la presente Directiva para garantizar una representación más equilibrada de hombres y mujeres en lo que se refiere a las empresas cotizadas, a condición de que dichas disposiciones no generen una discriminación injustificada ni supongan un perjuicio para el buen funcionamiento del mercado interior.

Artículo 7 bis (nuevo)

Organismo de promoción del equilibrio de género en las empresas cotizadas

Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas; estos organismos pueden ser, por ejemplo, aquellos designados de conformidad con el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁹.

Artículo 8

Transposición

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, el [*tres años después de la adopción*], las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.
2. Cuando los Estados miembros adopten esas medidas, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

¹⁹ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

2 bis. Los Estados miembros que, de conformidad con el artículo 4 *ter*, suspendan la aplicación de los requisitos relacionados con el proceso de selección de los candidatos a efectos de nombramiento o elección a que se refiere el artículo 4 *bis*, comunicarán de inmediato a la Comisión la información que demuestre que se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 4 *ter*.

3.

4. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 9

Revisión

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, a más tardar [*un año después de la fecha establecida en el artículo 8, apartado 1*], y cada dos años a partir de entonces, un informe sobre la aplicación de la presente Directiva. Dichos informes contendrán, entre otras cosas, información exhaustiva sobre las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos establecidos en el artículo 4, apartado 1, información facilitada de conformidad con el artículo 5 y, cuando proceda, información sobre los compromisos individuales contraídos por las empresas cotizadas de conformidad con el artículo 4 *quater*.

2. Los Estados miembros que, de conformidad con el artículo 4 *ter*, suspendan la aplicación del artículo 4 *bis*, incluirán en los informes mencionados en el apartado 1 la información que demuestre que se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 4 *ter*. La Comisión elaborará un informe específico el [*dos años después de la fecha establecida en el artículo 8, apartado 1*] para comprobar, entre otras cosas, si se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 4 *ter*.

2 bis.

3. La Comisión revisará la aplicación de la presente Directiva e informará al Parlamento Europeo y al Consejo a más tardar el 31 de diciembre de 2021 y cada dos años a partir de entonces. La Comisión evaluará, en particular, si se han alcanzado los objetivos de la presente Directiva.

4. En sus informes, la Comisión examinará, a la luz de la evolución de la representación de hombres y mujeres en los consejos de administración y a diferentes niveles de la toma de decisiones en el conjunto de la economía, y teniendo en cuenta si los progresos realizados son suficientemente duraderos, si es necesario ampliar o modificar la duración de la presente Directiva más allá de la fecha especificada en el artículo 10, apartado 2.

Artículo 10

Entrada en vigor y expiración

1. La presente Directiva entrará en vigor el [vigésimo] día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.
2. Expirará el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 11

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo

El Presidente

Por el Consejo

El Presidente

OBJETIVOS NUMÉRICOS DE ADMINISTRADORES DEL GÉNERO MENOS REPRESENTADO

Número de puestos en el consejo de administración	Número mínimo de administradores no ejecutivos del género menos representado necesario para cumplir el objetivo del 40% (artículo 4, apartado 1)	Número mínimo de administradores del género menos representado necesario para cumplir el objetivo del 33% (artículo 4, apartado 1, letra b))
1	-	-
2	-	-
3	1 (33,3%)	1 (33,3%)
4	1 (25%)	1 (25%)
5	2 (40%)	2 (40%)
6	2 (33,3%)	2 (33,3%)
7	3 (42,9%)	2 (28,6%)
8	3 (37,5%)	3 (37,5%)
9	4 (44,4%)	3 (33,3%)
10	4 (40%)	3 (30%)
11	4 (36,4%)	4 (36,4%)
12	5 (41,7%)	4 (33,3%)
13	5 (38,4%)	4 (30,8%)
14	6 (42,9%)	5 (35,7%)
15	6 (40%)	5 (33,3%)
16	6 (37,5%)	5 (31,3%)
17	7 (41,2%)	6 (35,3%)
18	7 (38,9%)	6 (33,3%)
19	8 (42,1%)	6 (31,6%)
20	8 (40%)	7 (35%)
21	8 (38,1%)	7 (33,3%)
22	9 (40,1%)	7 (31,8%)
23	9 (39,1%)	8 (34,8%)
24	10 (41,7%)	8 (33,3%)
25	10 (40%)	8 (32%)
26	10 (38,5%)	9 (34,6%)
27	11 (40,7%)	9 (33,3%)
28	11 (39,3%)	9 (32,1%)
29	12 (41,4%)	10 (34,5%)
30	12 (40%)	10 (33,3%)