

Bruselas, 4 de marzo de 2022
(OR. en)

6468/22

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

**SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196**

NOTA

De:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte)
A:	Consejo
N.º doc. prec.:	6340/22
N.º doc. Ción.:	16433/12 - COM(2012) 614 final
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>- Orientación general</i>

I. INTRODUCCIÓN

El 14 de noviembre de 2012, la Comisión adoptó la 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.

En esta Directiva, cuya finalidad es hacer frente al grave problema de infrarrepresentación de las mujeres en las más altas instancias de decisión económica, se propone establecer un objetivo cuantitativo de presencia del 40 % para el sexo menos representado en los consejos de administración de las empresas cotizadas de aquí a 2020¹ (de aquí a 2018 en las empresas públicas).

¹ Las fechas fijadas como objetivo se han ajustado durante las negociaciones debido al tiempo transcurrido desde la presentación de la propuesta (véase más adelante el «Calendario»).

Las empresas estarían obligadas a tomar medidas para alcanzar ese objetivo, en particular mediante la introducción de normas de procedimiento relativas a la selección y el nombramiento de miembros no ejecutivos de los consejos de administración.

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

Los Parlamentos nacionales de DK, NL, PL, SE y una de las dos cámaras del Parlamento de CZ (la Cámara de los Diputados) presentaron, en las ocho semanas siguientes a la presentación de la propuesta de la Comisión, sendos dictámenes motivados alegando que esta no respeta el principio de subsidiariedad².

El Comité Económico y Social Europeo aprobó su dictamen el 13 de febrero de 2013³.

El Comité de las Regiones adoptó su dictamen el 30 de mayo de 2013⁴.

El Parlamento Europeo aprobó su posición en primera lectura el 20 de noviembre de 2013⁵.

II ESTADO DE LOS TRABAJOS

La propuesta ha sido estudiada por el Grupo «Cuestiones Sociales», el Comité de Representantes Permanentes y el Consejo en varias ocasiones entre 2013 y 2017⁶.

La evaluación de impacto de la Comisión también se examinó al principio de los debates⁷.

² Al no haberse alcanzado el umbral de un tercio que se establece en el artículo 7 del Protocolo 2 del Tratado de la UE, la Comisión no tuvo que volver a estudiar la propuesta.

³ DO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

⁴ ECOS-V-039.

⁵ P7_TA(2013)0488 Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (PPE/EL) actuó como ponente de la Comisión FEMM, y Evelyn Regner (S&D/AT), como ponente de la Comisión JURI.

⁶ Véanse los documentos 10422/1/13 REV 1, 16437/13 + COR 1, 9864/1/14 REV 1, 16300/14, 9020/1/15 REV 1, 14343/15 y 9496/17.

⁷ Véanse los documentos 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 y 8002/13.

El último informe de situación se presentó al Consejo EPSCO en junio de 2017⁸. A falta de una mayoría cualificada a favor de la propuesta, el expediente no se ha incluido desde entonces en el orden del día del Consejo.

La Presidencia ha observado que, si bien en Europa existe un apoyo muy extendido en cuanto a la necesidad de mejorar el equilibrio de género en la toma de decisiones, en particular en la esfera económica y al más alto nivel, los progresos siguen siendo lentos y desiguales en la UE, como demuestran claramente los datos más recientes. En octubre de 2021, en toda la UE solo eran mujeres el 30,6 % de los miembros de los consejos de administración de las grandes empresas que cotizan en bolsa, y solo el 8,5 % de los presidentes de consejos⁹.

Por otra parte, la Presidencia también ha reconocido que, si bien existen argumentos sólidos para adoptar medidas legislativas en este ámbito, también es importante respetar las diferentes situaciones y puntos de partida de los Estados miembros, así como el principio de subsidiariedad. Por consiguiente, la Presidencia ha estimado que el planteamiento de base propuesto en el proyecto de Directiva desde el principio, a saber, *objetivos cuantitativos en lugar de cuotas vinculantes*, logra un equilibrio adecuado. Por otra parte, se ha recordado a las delegaciones que la *cláusula de flexibilidad* introducida en el texto durante los debates iniciales (véase el artículo 4 *ter*) permitiría a los Estados miembros perseguir los objetivos de la Directiva por los medios de su elección y suspender los requisitos de procedimiento establecidos en la Directiva, a condición de que ya hubieran tomado medidas de igual eficacia o realizado progresos que los aproximen a la consecución de los objetivos cuantitativos fijados en la Directiva. El artículo 4 *ter*, apartado 1, define tres supuestos que la ley consideraría que garantizan «la misma eficacia». Además, con arreglo a las condiciones especificadas en el artículo 4 *ter*, apartado 2, los Estados miembros podrán mantener la suspensión de la aplicación de los requisitos de procedimiento de la Directiva.

⁸ [9496/17](#).

⁹ Indicador: Grandes empresas que cotizan en bolsa: presidentes, miembros de los consejos de administración y representantes de los trabajadores | Base de datos sobre estadísticas de género | Instituto Europeo de la Igualdad de Género (europa.eu)

En un intento de avanzar en el debate, la Presidencia preparó un nuevo paquete transaccional¹⁰ que fue examinado por los miembros del Grupo «Cuestiones Sociales» durante una videoconferencia informal que tuvo lugar el 21 de febrero de 2022. Durante este debate, los miembros del Grupo «Cuestiones Sociales» apoyaron ampliamente el texto de la Presidencia.

Modificaciones introducidas por la Presidencia:

a) base jurídica, otras referencias del Tratado y objetivo

Se han reformulado los considerandos 1 a 3 *bis* con el fin de reforzar el vínculo entre el objetivo de la Directiva y la base jurídica propuesta.

b) Artículo 4 (clarificación de la redacción)

El artículo 1 se ha reformulado ligeramente para indicar claramente que son *los Estados miembros* los que eligen entre los objetivos alternativos (40 % para los miembros no ejecutivos de los consejos de administración o 33 % para todos los miembros).

c) Cláusula suspensiva (artículo 4 *ter*)

En el artículo 4 *ter*, los apartados 1 y 1 *bis* se han fusionado y reformulado ligeramente para evitar repeticiones a fin de mejorar la claridad del texto y con vistas a aumentar la flexibilidad ofrecida a los Estados miembros.

d) Presentación de informes (artículo 5)

En el artículo 5, apartado 3 *bis*, la referencia al «artículo 4 *ter*, apartado 1 *bis*, letra a)» se ha sustituido por una referencia al «artículo 4 *ter*» y las palabras «idénticas o similares» se han sustituido por «periódicas», a fin de aumentar la flexibilidad ofrecida a los Estados miembros.

¹⁰

6212/22.

e) Calendario

La Presidencia ha adaptado las fechas fijadas como objetivo, las fechas de presentación de informes y el calendario de aplicación en vista del tiempo transcurrido desde que el expediente se debatió por última vez en el Consejo. Así pues, la Directiva, en su redacción actual, exige a los Estados miembros que garanticen que las empresas cotizadas procuren alcanzar el objetivo de que los miembros del sexo infrarrepresentado ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo, o, de forma alternativa, como mínimo el 33 % del total de los puestos de administrador, tanto ejecutivo como no ejecutivo, a más tardar el 31 de diciembre de 2027 (en lugar de 2022, como se proponía en la versión anterior¹¹). (Véase el artículo 4 y los considerandos 22, 24 *bis* y 26.)

El mismo cambio de fecha (2027 en lugar de 2022) se ha introducido también en el artículo 4 *quater* por lo que respecta a los objetivos cuantitativos individuales fijados por las empresas cotizadas que no estén sujetas al cumplimiento de los objetivos establecidos en el artículo 4.

La Presidencia también ha adaptado el calendario de aplicación a fin de que las suspensiones basadas en el artículo 4 *ter* venzan el 31 de diciembre de 2029 (en lugar de 2024, como se proponía en la versión anterior) salvo en caso de que se cumplan determinadas condiciones. De no cumplirse las condiciones, los Estados miembros tendrían que garantizar la aplicación de los requisitos de procedimiento establecidos en el artículo 4 *bis* a partir del 30 de septiembre de 2030 (en lugar de 2025, como se proponía en la versión anterior). (Véase el artículo 4 *ter*)

Siguiendo la misma lógica, según el nuevo texto, la Comisión tendría que empezar a informar sobre la aplicación de la Directiva a más tardar el 31 de diciembre de 2031 (en lugar de 2026, como se proponía en la versión anterior). (Véase el artículo 9).

Por último, se ha revisado la cláusula de extinción al efecto de que la Directiva expire el 31 de diciembre de 2038 (en lugar de 2033, como se proponía en la versión anterior). (Véase el artículo 10).

¹¹

9496/17.

f) Actualización

Dado el tiempo transcurrido desde que el texto se debatió por última vez en el Consejo, ha sido necesario actualizar diversos elementos y se han añadido referencias a documentos de referencia clave, en concreto las siguientes:

- Se ha incluido en el texto una referencia al pilar de derechos sociales proclamado en 2017 (considerando 2 *bis*).
- Se ha añadido una referencia a un objetivo de la Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión (considerando 4).
- Se han actualizado los datos estadísticos que ilustran los avances actuales hacia el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas (considerando 10 *bis*).
- Se han añadido referencias a la Declaración de Oporto, al Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y a la crisis de la COVID-19 (considerando 10 *ter*)¹².
- Se ha suprimido la referencia al Reglamento General de Protección de Datos [(UE) 2016/679] por ser redundante, ya que dicho Reglamento se aplica horizontalmente (artículo 4 *bis*, apartado 3).

g) Cambios técnicos adicionales

También se ha introducido en el texto una serie de cambios técnicos y de redacción¹³. Tras el debate informal del 21 de febrero, la Presidencia ha afinado el texto a partir del asesoramiento técnico proporcionado por los juristas-lingüistas de la Secretaría del Consejo¹⁴. Entre los cambios introducidos figuran los siguientes:

¹² También se han actualizado o añadido al texto varias referencias (véanse el considerando 6, el considerando 17 *bis*, el considerando 28 y el artículo 2, apartado 1).

¹³ 6212/22.

¹⁴ 6340/22.

- Los considerandos 14 y 22 *bis* se han adecuado al contenido de la parte dispositiva del texto.
- Se ha aclarado la redacción del artículo 4 *bis* (ahora se hace referencia a un objetivo en lugar de a varios, ya que los Estados miembros pueden elegir una de las opciones disponibles).
- Se ha clarificado la redacción del artículo 4 *ter*.
- En el artículo 6 se ha corregido la referencia al artículo 4 *ter*, apartado 1, sustituyéndola por una referencia al artículo 4 *ter*, apartado 2, letra b).
- La redacción del artículo 9, apartado 1, se ha adecuado a lo dispuesto en el artículo 4 *quater*.

En el Coreper del 2 de marzo de 2022, una amplia mayoría de delegaciones apoyó el texto transaccional¹⁵ elaborado por la Presidencia y convino en que constituye una base sólida para futuras negociaciones con el Parlamento Europeo. Un pequeño número de delegaciones no pudo apoyar el texto. Otras no estaban aún en condiciones de retirar sus reservas generales de estudio. Una clara mayoría apoyó la remisión del texto al Consejo EPSCO con vistas a alcanzar una orientación general.

Tras el debate en el Coreper se introdujo un cambio técnico consistente en la adición al texto de un nuevo considerando 41 en el que se menciona el dictamen de iniciativa aprobado por el Comité de las Regiones sobre la propuesta. Este cambio se indica en **negrita** en el texto adjunto.

¹⁵

6340/22.

Reservas pendientes¹⁶

Reservas generales: PL, SK y SE.

Reservas generales de estudio: EE, LV y HU.

Reservas de estudio parlamentario: EE, LV y LT.

III. CONCLUSIÓN

Se ruega al Consejo (EPSCO) que alcance una orientación general sobre el texto que se adjunta en anexo de la presente nota y que encargue a la Presidencia que inicie negociaciones sobre el expediente con los representantes del Parlamento Europeo.

¹⁶ Reserva de estudio de carácter lingüístico: DK.

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 Europeo¹⁷,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

¹⁷ DO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE), la igualdad es un valor fundamental de la Unión y es común a los Estados miembros en una sociedad en la que prevalece la igualdad, incluida la igualdad entre mujeres y hombres. En virtud del artículo 3, apartado 3, del TUE, la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- (1 *bis*) El artículo 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea confiere a la Unión competencias para adoptar medidas 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) Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral, el artículo 157, apartado 4, del TFUE permite a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales (acción positiva). El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («la Carta») 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.
- (2 *bis*) El pilar europeo de derechos sociales, proclamado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en 2017, incorpora entre sus principios la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres, también en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la carrera profesional.

- (3) La Recomendación 84/635/CEE del Consejo¹⁸ recomendaba a los Estados miembros la adopción de medidas para velar por que la acción positiva incluya, 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/CE¹⁹ del Consejo recomendaba a los Estados miembros estimular al sector privado a que aumente 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 el marco de dichos planes y programas.
- (3 bis) La presente Directiva contribuye al objetivo de garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades impulsando una representación equilibrada desde el punto de vista del género entre los puestos de alta dirección. Su objetivo es establecer un sistema para la aplicación de requisitos mínimos relativos al nombramiento y la elección de los miembros de los consejos de administración de las empresas.
- (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 de género en la toma de decisiones era una de las tareas prioritarias establecidas por la Comisión en su Comunicación titulada «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015». Lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política es una de las prioridades establecidas en la Comunicación de la Comisión titulada «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025»²⁰.

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ COM(2020) 152 final.

- (5) En 2011, el Consejo adoptó el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), en el que reconocía que las políticas de igualdad de género son esenciales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. En él, reiteraba 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 (el empleo, la educación y la inclusión social), e instaba 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 su petición de medidas legislativas en su Resolución de 13 de marzo de 2012 y en su Resolución de 21 de enero de 2021.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Europa dispone de un nutrido colectivo 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 Instituto Europeo de la Igualdad de Género, en 2021 las mujeres representaban en promedio el 30,6 % de los miembros de los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa y solo el 8,5 % de los presidentes.

- (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. La Declaración de Oporto firmada por los Jefes de Estado o de Gobierno el 8 de mayo de 2021²¹ acogía con satisfacción los nuevos objetivos principales en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza, así como el cuadro de indicadores sociales revisado propuesto por la Comisión en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales²². Para alcanzar el objetivo global de una tasa de empleo del 78 % de la población de la Unión de entre 20 y 64 años en 2030 es necesario esforzarse para reducir al menos a la mitad la brecha de género en el empleo en comparación con 2019. 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. Tras la crisis de la COVID-19, la igualdad de género y el liderazgo inclusivo son más importantes que nunca. La investigación demuestra que la inclusión y la diversidad activan la recuperación y la resiliencia.
- (11) La proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas ha aumentado muy lentamente 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)

²¹ <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>
²² COM(2021) 102 final.

- (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 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo²³, 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.

²³ Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE, DO L 173 de 12.6.2014, pp. 349-496.

- (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 empresas²⁴.
- (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.
- (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 desempeñan una función de control, pero no participan en la gestión diaria. La presente Directiva pretende mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en ambas categorías de administradores. 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.

²⁴ DO L 124 de 20.5.2003, p. 36.

- (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. Dadas las diferencias existentes en el Derecho de sociedades de los distintos países, conviene prever en este contexto la posibilidad de que los Estados miembros apliquen los objetivos cuantitativos por separado a los representantes de los accionistas y los representantes de los trabajadores.
- (22) Las empresas cotizadas en la Unión deben tener como objetivo que, a más tardar el 31 de diciembre de 2027, como mínimo el 40 % de los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas sean del sexo infrarrepresentado. Alternativamente, dado que las empresas cotizadas deben aspirar a aumentar la proporción del sexo 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 sexo 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.

- (22 *bis.*) En el caso de las empresas cotizadas cuyo domicilio social esté en un Estado miembro donde se hayan tomado medidas igualmente eficaces para garantizar una representación más equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas, o en caso de que haya pruebas que acrediten un progreso cercano al cumplimiento de los objetivos antes mencionados y de que el Estado miembro en cuestión haya decidido suspender la aplicación del artículo 4 *bis*, debe considerarse que se han alcanzado los objetivos indicados en el artículo 4, apartado 1.
- (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 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 sexo 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 sexo infrarrepresentado representen menos del 10 % de la plantilla. No obstante, estas empresas deben fijar sus propios objetivos cuantitativos de representación equilibrada de ambos sexos en todos los puestos de administrador y procurar alcanzarlos de aquí al 31 de diciembre de 2027.

- (25) En su jurisprudencia sobre la acción positiva y su compatibilidad con el principio de no discriminación por razón de género (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 sexo menos representado en la selección para el acceso al empleo o a la promoción, siempre que el candidato del sexo 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 candidatos²⁵.
- (26) En consonancia con esa jurisprudencia, los Estados miembros deben garantizar que las empresas cotizadas en cuyos consejos los miembros del sexo infrarrepresentado ocupen 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 pertinente a más tardar el 31 de diciembre de 2027. Como ejemplos de los tipos de criterios de selección que las empresas cotizadas pueden aplicar cabe citar la experiencia profesional en tareas de gestión 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.

²⁵ 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 *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 sexo 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 criterios y, cuando proceda, de las consideraciones que inclinaron la balanza en favor de un candidato no perteneciente al sexo infrarrepresentado. Esta obligación de información puede suponer una limitación del derecho al respeto de la vida privada y del derecho a la protección de los datos personales, que están reconocidos, respectivamente, 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. Por lo tanto, se ajustan 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. Dichas limitaciones deben aplicarse con arreglo al Reglamento (UE) n.º 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo²⁶.
- (29) Cuando un candidato del sexo 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.

²⁶ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, pp. 1-88).

(29 *bis.*) De conformidad con el principio de subsidiariedad, es importante reconocer la legitimidad de planteamientos diferentes y admitir la eficacia de ciertas medidas nacionales disponibles en este complejo ámbito de actuación. En algunos Estados miembros se han adoptado ya o podrían adoptarse aún, 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, antes de dicha fecha, haya en algunos Estados miembros pruebas que acrediten un progreso cercano al cumplimiento de los objetivos de la presente Directiva. Dichos Estados miembros pueden suspender la aplicación de todos los requisitos relativos al proceso de selección de los candidatos. En los Estados miembros que hayan establecido en su legislación nacional medidas de igual eficacia que dispongan que el sexo infrarrepresentado ha de ocupar como mínimo el 30 % de los puestos de administrador no ejecutivo, o como mínimo el 25 % del conjunto de los puestos de administrador en grandes empresas cotizadas, las normas de redondeo definidas en la presente Directiva en relación con el número concreto de miembros del consejo deben aplicarse, *mutatis mutandis*, para evaluar las mencionadas disposiciones nacionales a efectos de la presente Directiva.

(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 sexos 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 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. En los Estados miembros que hayan suspendido la aplicación del artículo 4 *bis* sobre la base del artículo 4 *ter*, dichas obligaciones no deben aplicarse si la legislación nacional establece obligaciones de presentación periódica de informes.
- (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 también 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 explicativos²⁷, 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 dichos documentos está justificada.

(41) (nuevo) El Comité de las Regiones emitió un dictamen el 30 de mayo de 2013.

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.

²⁷ 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 21, de la Directiva 2014/65/UE, 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 una 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 se asegurarán de que:
 - a) las empresas cotizadas procuren alcanzar, para el 31 de diciembre de 2027 a más tardar, el objetivo de que los miembros del sexo infrarrepresentado ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo, o
 - b) las empresas cotizadas procuren alcanzar, para el 31 de diciembre de 2027 a más tardar, el objetivo de que los miembros del sexo infrarrepresentado ocupen como mínimo el 33 % del total de los puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto 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 sexo 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 uno de los objetivos establecidos 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 sexo 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 sexo.

3. 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 sexo.
4. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias, de conformidad con sus sistemas judiciales nacionales, para velar por que, cuando un candidato del sexo infrarrepresentado acredite hechos que permitan presumir que estaba tan cualificado como el candidato del otro sexo 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. Un Estado miembro podrá decidir suspender la aplicación del artículo 4 *bis* en caso de que, antes del [DO: insértese la fecha límite de transposición con arreglo al artículo 8, apartado 1], se hayan adoptado ya en dicho Estado miembro medidas igualmente eficaces que las contempladas en el artículo 4 *bis* 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 la consecución de dichos objetivos. En estos casos, se considerarán cumplidos los objetivos establecidos en el artículo 4, apartado 1. Estas medidas igualmente eficaces pueden incluir, por ejemplo:
 - a) que la legislación nacional disponga que los miembros del sexo 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 31 de diciembre de 2027, y estipule la aplicación de medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de dichos requisitos. Cuando no se apliquen los objetivos vinculantes previstos en la legislación nacional a todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, se considerará no obstante que se reúnen las condiciones para la suspensión, si la obligación de fijar objetivos cuantitativos individuales se aplica a todas las empresas cotizadas no sujetas a los objetivos vinculantes, incluidas las pymes, por lo que respecta a los administradores ejecutivos y no ejecutivos, así como a un nivel más bajo, al menos, del nivel del consejo de administración.
 - b) que los miembros del sexo 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;
 - c) que los miembros del sexo infrarrepresentado ocupen, 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 haya incrementado en 7,5 puntos porcentuales como mínimo durante un período reciente de cinco años que concluya antes de la fecha límite de transposición de conformidad con el artículo 8, apartado 1.

- 1 *ter* A efectos de evaluar el cumplimiento de las condiciones para la suspensión en virtud del apartado 1, letras a) o b), o del apartado 2, el número de puestos de administrador será el más próximo al porcentaje del 30 % de los administradores no ejecutivos o del 25 % de todos los puestos de administrador, pero inferior al 40 %. Este será también el caso, cuando, con arreglo a la legislación nacional, los objetivos cuantitativos vinculantes se apliquen por separado a los representantes de los accionistas y de los trabajadores.
2. Un Estado miembro que haya suspendido la aplicación del artículo 4 *bis* con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1 podrá mantener esta suspensión con posterioridad al 31 de diciembre de 2029 únicamente si:
- a) la legislación nacional acorde con los requisitos del apartado 1 sigue siendo de aplicación; o
 - b) los miembros del sexo infrarrepresentado ocupan, como mínimo, el 30 % del total de los puestos de administrador no ejecutivo o, como mínimo, el 25 % del total de los puestos de administrador, a más tardar el 31 de diciembre de 2029.

Los Estados miembros en los que no se cumplan los requisitos establecidos en el presente apartado aplicarán de nuevo el artículo 4 *bis* a partir del 30 de septiembre de 2030.

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 del 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 sexos entre los administradores ejecutivos y trate de alcanzarlos para el 31 de diciembre de 2027 a más tardar.
2. Los Estados miembros que, con arreglo al 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 sexos en el conjunto de los puestos de administrador y trate de alcanzarlos para el 31 de diciembre de 2027 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 competentes 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 ninguno de los objetivos establecidos en el artículo 4, apartado 1, o sus propios objetivos cuantitativos individuales a que se refiere el 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.

3 *bis*. Las obligaciones establecidas en los apartados 2 y 3 no se aplicarán a las empresas cotizadas que tengan su domicilio social en un Estado miembro que haya suspendido la aplicación del artículo 4 *bis* en virtud del artículo 4 *ter* y cuando la legislación nacional contenga obligaciones en materia de información periódica.

4.

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 el artículo 4 *bis*, el artículo 4 *ter*, apartado 2, letra a), el artículo 4 *quater* y el artículo 5 de la presente Directiva, según proceda, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar 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)

Organismos 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 Consejo²⁸.

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. Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas mencionadas en el apartado 1, harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en el momento de su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.
- 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.

²⁸ 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).

Artículo 9

Revisión

1. Los Estados miembros transmitirán 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, o sobre el cumplimiento de las condiciones mencionadas en el artículo 4 *ter*, según proceda, información facilitada de conformidad con el artículo 5 y, cuando proceda, información representativa sobre los objetivos individuales fijados 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*.
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 2031 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 caducidad

1. La presente Directiva entrará en vigor a los [veinte] días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.
2. Expirará el 31 de diciembre de 2038.

Artículo 11
Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo

Por el Consejo

El presidente / La presidenta

El presidente/ La presidenta

**OBJETIVOS NUMÉRICOS DE ADMINISTRADORES DEL
SEXO INFRARREPRESENTADO**

Número de puestos en el consejo de administración	Número mínimo de administradores no ejecutivos del sexo infrarrepresentado necesario para cumplir el objetivo del 40 % (artículo 4, apartado 1)	Número mínimo de administradores del sexo infrarrepresentado 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 %)
