

Bruselas, 31 de mayo de 2017
(OR. en)

9496/17

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

**SOC 415
GENDER 13
ECOFIN 440
DRS 36
CODEC 882**

INFORME

De:	Presidencia
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
N.º doc. prec.:	6874/17 SOC 160 GENDER 8 ECOFIN 164 DRS 7 CODEC 302
N.º doc. Ción.:	16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
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 – Informe de situación

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 2020 (a 2018 en las empresas públicas). 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, UK, y una de las dos cámaras del Parlamento de CZ (la Cámara de 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 subsidiariedad¹.

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 aprobó su posición en primera lectura el 20 de noviembre de 2013⁴.

Todas las Delegaciones mantienen por ahora reservas de estudio generales sobre la propuesta; UK y FR mantienen sendas reservas de estudio parlamentario, y CZ, DK, SK, SI y LV, por su parte, sendas reservas de examen lingüístico.

¹ 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.

² DO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

³ ECOS-V-039.

⁴ 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.

II. TRABAJOS DEL CONSEJO DURANTE LA PRESIDENCIA MALTESA

Dado que desde diciembre de 2015 no se había incluido la propuesta en el orden del día del Consejo, la Presidencia maltesa decidió que era el momento de hacer balance. Por otra parte, la Presidencia era consciente de que, si bien en Europa existe un amplio consenso 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. Por ejemplo, en abril de 2016, en toda la UE solo eran mujeres el 23 % de los miembros de los consejos de administración de las grandes empresas que cotizan en bolsa, y solo el 7 % de los presidentes de consejos⁵.

En su reunión del 15 de marzo de 2017, el Grupo «Cuestiones Sociales» estudió una serie de propuestas de redacción de la Presidencia (doc. 6874/17) que se ajustaban al texto debatido en la sesión del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores del 7 de diciembre de 2015⁶. Concretamente, la cláusula de flexibilidad del 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 hayan tomado medidas de igual eficacia o realizado progresos que los aproximen a los objetivos cuantitativos fijados en la Directiva. Con el fin de combinar la flexibilidad con la máxima seguridad jurídica, el artículo 4 *ter*, apartado 1 *bis*, define tres posibles escenarios que podrían considerarse jurídicamente «igualmente eficaces» durante el periodo que va hasta el 31 de diciembre de 2024⁷. 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 después de 2024.

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm (en inglés)

⁶ Doc. 14343/15.

⁷ Véanse también las notas explicativas de los docs. 14562/14 y 13942/15.

Modificaciones introducidas por la Presidencia maltesa

Teniendo en cuenta el tiempo ya transcurrido durante los debates del Consejo, la Presidencia adaptó el calendario de aplicación, las fechas, los plazos de notificación y la cláusula de expiración, añadiéndoles un plazo adicional de dos años⁸. Así pues, la Directiva, en su redacción actual, exige a los Estados miembros que velen por que las empresas cotizadas procuren alcanzar, para el 31 de diciembre de 2022 a más tardar (en lugar de 2020), el objetivo de que los miembros del género infrarrepresentado ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo y como mínimo el 33 % del total de los puestos de administrador, tanto ejecutivo como no ejecutivo. (Véase el artículo 4 y los considerandos 22, 24 *bis* y 26.)

La Presidencia adaptó el calendario de ejecución a fin de que las suspensiones basadas en el artículo 4 *ter* caduquen el 31 de diciembre de 2024 (en lugar de 2022), 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 2025 (en lugar de 2023). (Véase el artículo 4 *ter*) El mismo cambio de fecha se introdujo 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. (Véase el artículo 4 *quater*.)

En el mismo sentido, la Presidencia sugirió que la Comisión tuviera que empezar a informar sobre la aplicación de la Directiva a más tardar el 31 de diciembre de 2026 (en lugar de 2024). (Véase el artículo 9). Por último, se revisó la cláusula de caducidad de modo que la Directiva caducaría el 31 de diciembre de 2033 (en lugar de 2031). (Véase el artículo 10).

Se adjunta al presente informe el proyecto de Directiva modificado por la Presidencia maltesa.

⁸ Además, la Presidencia introdujo algunas modificaciones técnicas de menor calado que no suscitaron reacciones.

III POSICIONES DE LAS DELEGACIONES

Una mayoría de Delegaciones apoyó la propuesta y estaba dispuesta a aceptar el texto de la Presidencia. Sin embargo, otras no pudieron apoyar el proyecto de Directiva, aduciendo en particular que no respeta los principios de subsidiariedad y proporcionalidad.

Además, una Delegación indicó que tenía objeciones en cuanto a la base jurídica propuesta por la Comisión. El representante de la Comisión reiteró su opinión de que el artículo 157, apartado 3, constituye una base jurídica adecuada.

IV CONCLUSIÓN

Pese a que en principio todas las Delegaciones están a favor de mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas, algunas de ellas siguen prefiriendo las medidas nacionales (o medidas de la UE no vinculantes), mientras que otras apoyan la legislación a escala de la UE. Se necesitarán más trabajos y más reflexión política para que se pueda alcanzar una fórmula transaccional.

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 Europeo⁹,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

⁹ 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 debe 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 Consejo¹⁰ 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/CE¹¹ 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.

¹⁰ 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).

¹¹ 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. En su Comunicación titulada «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015», la Comisión definió la mejora del equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones se definió 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 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 informe de la Comisión sobre la igualdad entre mujeres y hombres en 2015 («Report on equality between women and men in 2015»), las mujeres representan, en promedio, alrededor del 22,7 % de los miembros de los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa, solo el 6,5 % de los presidentes, y el 4,3 % 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 1,0 % 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 Consejo¹², 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.

¹² 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).

- (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 empresas¹³.
- (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 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.

¹³ 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 2022, 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.

(22 *bis.*) En el caso de las empresas cotizadas cuyo domicilio social esté en un Estado miembro donde se hayan tomado medidas que prevean medios igualmente eficaces de 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 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 31 de diciembre de 2022.

- (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 candidatos¹⁴.
- (26) En consonancia con esa jurisprudencia, los Estados miembros deben garantizar que las empresas cotizadas en cuyos consejos los miembros del género 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 indicado a más tardar el 31 de diciembre de 2022. 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.

¹⁴ 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.

- (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 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 Consejo¹⁵.

¹⁵ 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) 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.) 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 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 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*, apartado 1 *bis*, letra a), dichas obligaciones no deben aplicarse si la legislación nacional establece obligaciones idénticas o similares de presentación 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. La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y se atiene a los principios reconocidos en la Carta.
- (36) 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 explicativos¹⁶, 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:

¹⁶ DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

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.

Artículo 2

Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por: «empresa cotizada»:

- (1) 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 31 de diciembre de 2022 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 31 de diciembre de 2022 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 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 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 decidir suspender la aplicación del artículo 4 *bis*. En este caso, se considerarán cumplidos los objetivos establecidos en el artículo 4, apartado 1.
- 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 31 de diciembre de 2022, y estipula la aplicación de medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de dichos requisitos. Cuando no se apliquen los objetivos vinculantes establecidos 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 mencionada en el¹⁷ artículo 4 *quater*, apartado 1, 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.

¹⁷ Cambio de redacción.

- 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 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 la posibilidad de una suspensión en virtud del apartado 1 *bis*, letra a), o del apartado 2¹⁸, 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 haya¹⁹ 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 2024 únicamente si:

- a) la legislación nacional acorde con los requisitos del apartado 1 *bis*, letra a), sigue siendo de aplicación; o
- b)
- b) los miembros del género 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 2024.

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 30 de septiembre de 2025.

¹⁸ Correcciones técnicas.

¹⁹ Cambio de redacción.

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 31 de diciembre de 2022 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 31 de diciembre de 2022 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 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.

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, apartado 1 bis, letra a), y cuando la legislación nacional contenga obligaciones en materia de información idénticas o similares.

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 los artículos 4 bis, 4 ter, apartado 1 bis, letra a), y 4 quater y en el artículo 5 de la presente Directiva, según proceda, 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 Consejo²⁰.

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 dichas disposiciones, 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.
- 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.

²⁰ 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 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*.
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 2026 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. Caducará el 31 de diciembre de 2033.

Artículo 11

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son 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 %)
