



Bruselas, 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

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

(Texto pertinente a efectos del EEE)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

Antecedentes

Los consejos de administración de las empresas de la UE se caracterizan por un persistente desequilibrio de género, como lo demuestra el hecho de que solo el 13,7 % de los puestos en los consejos de las principales empresas cotizadas se encuentren actualmente ocupados por mujeres (en los puestos de administradores no ejecutivos, el 15 %) ¹. En comparación con otros ámbitos de la sociedad, especialmente con el sector público ², la menor representación de las mujeres en los consejos de administración de esas empresas es especialmente significativa.

Durante varias décadas, los Estados miembros y las instituciones de la UE han realizado numerosos intentos de promover la igualdad de género en la toma de decisiones económicas, en particular para aumentar la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas, adoptando recomendaciones y fomentando la autorregulación. Dos Recomendaciones del Consejo (de 1984 y 1996) instaban a que el sector privado aumentase la presencia de mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones, en particular mediante programas de acción positiva, y a que la Comisión adoptase medidas para alcanzar un equilibrio de la participación de género en ese ámbito ³. Las iniciativas nacionales de autorregulación y de gobernanza de las empresas pretendían incitar a estas a nombrar un mayor número de mujeres en puestos de alto nivel.

No obstante, el aumento de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas ha avanzado muy lentamente, con un incremento medio anual en los últimos años de tan solo el 0,6 % ⁴. En los diferentes Estados miembros ese porcentaje ha sido desigual y ha producido resultados muy divergentes. Los avances más importantes se registraron en aquellos Estados miembros y otros países en los que se habían adoptado medidas vinculantes ⁵. En varios Estados miembros las iniciativas de autorregulación no han producido

¹ Este desequilibrio entre géneros es llamativo en todos los Estados miembros de la UE, pues las medias nacionales van de aproximadamente un 5 % en MT, CY, HU, LU, LU, PT, IT, EE y EL, a cerca del 25 % en SE, LV y FI. La proporción de mujeres varía según los Estados miembros entre alrededor del 3 % y alrededor del 28 % de los administradores no ejecutivos, y entre 0 % y cerca del 21 % de los administradores ejecutivos. Véase el informe de situación: Las mujeres en la toma de decisiones económicas en la Unión Europea, marzo de 2012 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² Algunos ejemplos: 30 % de mujeres al más alto nivel de las administraciones públicas nacionales, 33 % de mujeres entre los miembros de tribunales supremos. En los centros de investigación, el 22 % de los miembros del consejo son mujeres (2007). Solo los bancos centrales nacionales se han mantenido al margen de todas las tendencias y son un baluarte dominado casi exclusivamente por hombres: 83 % de sus miembros son hombres y no hay actualmente ninguna mujer que sea gobernadora de un banco central en la UE.

³ DO L 331 de 19.12.1984, p. 34, y DO L 319 de 10.12.1996, p. 11.

⁴ Véase el informe de situación, nota a pie de página 1.

⁵ Entre octubre de 2010 y enero de 2012, el mayor aumento, con gran diferencia, de la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas se ha registrado en Francia (aumento de un 10 % hasta alcanzar el 22 %), país en el que las empresas alcanzaron el primer objetivo introducido por una nueva ley en enero de 2011 (20 % en 2014, 40 % en 2017) antes del plazo previsto. En Noruega el porcentaje de mujeres entre los miembros de los consejos pasó del 18 % en 2006, año en que se introdujo el objetivo obligatorio, al 40 % en un plazo de solo tres años.

cambios notables de esa índole. Al ritmo actual se tardaría varios decenios en acercarse al equilibrio de género en toda de la UE.

Es probable que las crecientes discrepancias entre los Estados miembros aumenten, habida cuenta de los enfoques muy diferentes aplicados en cada uno de ellos. Algunos Estados miembros han desarrollado una legislación nacional pero dirigida a grupos diferentes de empresas y con planteamientos legislativos distintos. Las legislaciones nacionales, si es que llegan a abordar el problema, están evolucionando en distintas direcciones. Algunos Estados miembros han propiciado un modelo de «cumplir o dar explicaciones», con arreglo al cual las empresas que no cumplen el objetivo de un equilibrio de género deben explicar los motivos para no hacerlo. Otros han establecido directamente un objetivo de equilibrio de género jurídicamente vinculante, con sanciones. Algunos Estados miembros se centran en las empresas cotizadas, mientras que otros lo hacen en las grandes empresas (con independencia de si cotizan o no) o solo en las empresas de propiedad estatal. Algunos Estados miembros dirigen sus medidas a los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, mientras que otros incluyen tanto a los administradores ejecutivos como no ejecutivos de los consejos de administración de las empresas cotizadas.

La divergencia o la falta de regulación a nivel nacional no solo dan lugar a discrepancias en el número de mujeres existente entre los administradores ejecutivos y no ejecutivos y a unos porcentajes de mejora diferentes según los Estados miembros, sino que también plantean obstáculos al mercado interior al imponer a las empresas cotizadas en la UE unos requisitos divergentes en relación con su gobernanza empresarial. Esta evolución distinta de las legislaciones nacionales ha conducido a una fragmentación de los marcos legislativos en toda la UE, lo que ha dado lugar a unas obligaciones jurídicas incoherentes y difíciles de comparar, a una confusión y unos mayores costes para las empresas, los inversores y otras partes interesadas, y, en último término, ha obstaculizado el correcto funcionamiento del mercado interior. En particular, estas diferencias de los requisitos legales y de la autorregulación en lo que respecta a la composición de los consejos de administración pueden dar lugar a complicaciones prácticas para las empresas cotizadas que operan a escala transfronteriza, en especial a la hora de crear filiales o realizar fusiones y adquisiciones, así como para los candidatos a puestos en los consejos de administración. La actual falta de transparencia de los procedimientos de selección y de los criterios de cualificación para esos puestos en la mayoría de los Estados miembros representa un obstáculo importante para la existencia de una mayor diversidad entre los miembros de los consejos y afecta negativamente tanto a las carreras de los candidatos a dichos puestos y a su libertad de circulación, como a las decisiones de los inversores. La opacidad de los nombramientos para puestos en los consejos hace que para las mujeres que tienen las cualificaciones necesarias para ocupar esos puestos sea en general más difícil presentar su candidatura para esos puestos y aún más si lo hacen en un Estado miembro diferente. La falta de transparencia de los criterios de cualificación aplicables a los administradores de las empresas también puede tener un impacto negativo en la confianza de los inversores en una empresa, en particular en situaciones transfronterizas. La comunicación de información pertinente sobre la composición por género de los consejos de administración también se traducirá en una mejor rendición de cuentas de las empresas, una toma de decisiones mejor fundamentada y más sólida, una mejor asignación del capital, y, en definitiva, un crecimiento y un empleo mayores y más sostenibles en la UE.

La infrautilización de las competencias de las mujeres altamente cualificadas constituye una pérdida de potencial de crecimiento económico. Para hacer frente a los desafíos demográficos de la UE, competir con éxito en una economía globalizada y obtener una ventaja comparativa frente a terceros países será esencial movilizar plenamente todos los recursos humanos

disponibles. Por otra parte, la desigualdad de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas en la UE puede ser una oportunidad perdida a nivel empresarial, tanto por lo que respecta a la gobernanza como a los resultados financieros de la empresa⁶. El núcleo del problema radica en la persistencia de numerosos obstáculos a los que se enfrenta el número de mujeres altamente cualificadas, en permanente aumento, que están preparadas para ocupar puestos en los consejos⁷ en su camino hacia los puestos más altos de las empresas. La reticencia a designar candidatas femeninas para puestos en los consejos tiene a menudo sus raíces en los estereotipos de género en el momento de la contratación y promoción, en una cultura empresarial dominada por los hombres y en la falta de transparencia de los procedimientos de nombramiento para los puestos en los consejos. Estos elementos, que a menudo se denominan en su conjunto el «techo de cristal», socavan el óptimo funcionamiento del mercado de trabajo de los puestos para altos directivos en toda la UE.

La persistente menor representación de las mujeres en los consejos de administración es un elemento clave de una falta más general de diversidad en los consejos, con sus consecuencias negativas. En aquellos consejos en los que predomina uno de los géneros es mucho más probable que el «pensamiento de grupo» sea limitado. Esto puede contribuir a que la discusión sobre las decisiones de la dirección de la empresa sea menos eficaz, ya que la falta de puntos de vista, valores y competencias diferentes puede dar lugar a que los debates, intercambios de ideas y controversias en el consejo de administración sean más limitados. La insuficiente diversidad de los consejos está principalmente ligada a la insuficiencia de incentivos de mercado para que las empresas modifiquen la situación. A este respecto, las prácticas inadecuadas de contratación para puestos en los consejos contribuyen a perpetuar la selección de miembros con características similares. Con frecuencia, la selección se nutre de un grupo de personas demasiado restringido, los administradores no ejecutivos se siguen contratando a menudo a través de un «círculo de viejos amigos» entre los contactos personales y empresariales de los miembros del consejo. La falta de transparencia sobre la diversidad de los consejos aumenta el problema, ya que el nivel de información y la medida en que el público en general tiene acceso a esta suele ser insuficiente.

En lo que respecta a los objetivos relacionados con la composición de los consejos, la transparencia de la contratación y la información sobre la diversidad de género en dichos consejos, los problemas detectados afectan al rendimiento global de las empresas, a su responsabilidad, a la capacidad de los inversores de evaluar y tener en cuenta adecuada y oportunamente toda la información pertinente, y a la eficacia de los mercados financieros de la UE. Como consecuencia de ello, el potencial de crecimiento y empleo sostenibles del mercado interior no puede aprovecharse al máximo. Así pues, se necesitan unos requisitos claros en lo que se refiere a los objetivos que deben alcanzar las empresas en lo tocante al género de los administradores no ejecutivos, a la transparencia del proceso de contratación

⁶ Más recientemente: Crédit Suisse Research Institute (Agosto 2012), *Gender diversity and corporate performance*. Entre otros estudios importantes cabe citar: Catalyst (2004), *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*; McKinsey (informes de 2007, 2008 y 2010), *Women Matter*; Deutsche Bank Research (2010), *Towards gender-balanced leadership*; Ernst & Young (2012), *Mixed leadership*.

⁷ Las mujeres representan cerca del 60 % de los licenciados universitarios en la UE. Lo que es más importante, la iniciativa de las facultades de empresariales europeas Mujeres en el consejo logró identificar rápidamente más de 7000 mujeres, altamente cualificadas, con experiencia profesional y dispuestas a asumir una plaza en un consejo de administración. (<http://www.edhec.com/html/communication/womenonboard.html>).

(criterios de las cualificaciones) y a las obligaciones en materia de información sobre la diversidad de género en los consejos de administración.

Contexto político

En los últimos tiempos, el problema del incremento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas ha adquirido más importancia en la escena nacional, europea e internacional, con especial hincapié en la dimensión económica de la diversidad de género.

La Comisión Europea ha reiterado su apoyo a una mayor participación de las mujeres en puestos de responsabilidad tanto en su Carta de la Mujer⁸ como en su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015⁹, al tiempo que ha publicado varios informes en los que hacía balance de la situación¹⁰.

En el Pacto Europeo por la Igualdad entre hombres y mujeres para 2011-2020, adoptado el 7 de marzo de 2011, el Consejo reconoció que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad, y exhortó a emprender acciones para fomentar la igualdad de participación de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todos los talentos.

El Parlamento Europeo ha pedido reiteradamente a las empresas y los Estados miembros que incrementen la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones y ha invitado a la Comisión a presentar propuestas legislativas para alcanzar la masa crítica del 30 % de mujeres miembros de los órganos de gestión en 2015 y el 40 % en 2020¹¹.

Los interlocutores sociales europeos han reiterado su compromiso de seguir actuando en este ámbito es su programa de trabajo para 2012-2014.

Objeto de la propuesta

La finalidad de la propuesta es aumentar substancialmente el número de mujeres en los consejos de administración de toda la UE estableciendo un objetivo mínimo de una presencia del 40 % del género menos representado entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y exigiendo a las empresas que cuentan con una menor proporción del género menos representado entre los administradores no ejecutivos que introduzcan en los procedimientos de selección para estos puestos unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades, con objeto de alcanzar el citado objetivo.

⁸ COM(2010) 78 final.

⁹ COM(2010) 491 final.

¹⁰ Véanse el informe de la Comisión *More women in senior positions* («Más mujeres en puestos de responsabilidad»), enero de 2010; el documento de trabajo de la Comisión *The Gender Balance in Business Leadership* («El equilibrio entre los géneros en el liderazgo empresarial»), marzo de 2011 (SEC(2011) 246 final); el informe de situación *Women in economic decision-making in the EU* («Las mujeres en la toma de decisiones económicas en la UE»), marzo de 2012; el documento de trabajo de los servicios de la Comisión *Progress on equality between women and men in 2011* («Avances en la igualdad entre mujeres y hombres en 2011»), abril de 2012 (SWD(2012) 85 final).

¹¹ Véanse p. ej., la Resolución de 6 de julio de 2011, sobre las mujeres y la dirección de las empresas (2010/2115 (INI)), y la Resolución de 13 de marzo de 2012, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2011 (2011/2244 (INI)).

La propuesta tiene por objeto promover la igualdad de género en la toma de decisiones económicas y aprovechar plenamente el vivero de candidatos capacitados existente, a fin de alcanzar una representación de los géneros más equitativa en los consejos de administración de las empresas, contribuyendo así a los objetivos de la Estrategia Europa 2020. La Directiva propuesta conducirá a derribar las barreras con que se topan las mujeres que aspiran a puestos en los consejos y a mejorar la gobernanza y los resultados de las empresas.

Para garantizar la igualdad de condiciones y evitar complicaciones prácticas a las empresas cotizadas en el mercado interior parece esencial una armonización mínima tanto por lo que respecta al requisito de que las empresas adopten decisiones de nombramiento basadas en una evaluación comparativa objetiva de las cualificaciones de los candidatos como a la fijación de un objetivo cuantitativo aplicable al equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos.

El objetivo cuantificado del 40 % fijado en la presente Directiva se aplica únicamente a los administradores no ejecutivos con el fin de lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de aumentar la diversidad de género en los consejos, por una parte, y la necesidad de minimizar las injerencias en la gestión diaria de las empresas, por otra. Los administradores no ejecutivos y los consejos de control tienen un papel esencial en los nombramientos al más alto nivel directivo y en la configuración de la política de recursos humanos de la empresa. Por consiguiente, una mayor presencia del género menos representado entre los administradores no ejecutivos tendrá un efecto dominó positivo para la diversidad de género en toda la escala profesional.

La propuesta se centra en las empresas cotizadas, debido a su importancia económica y su gran visibilidad y a que sientan las normas del sector privado en general. Además, suelen tener unos consejos mayores y su estatuto jurídico es similar en toda la UE, lo que ofrece la necesaria comparabilidad de situaciones.

El objetivo propuesto del 40 % como cuota mínima de cada género está en consonancia con los objetivos que se están debatiendo actualmente y se contemplan en una serie de Estados miembros de la UE/EEE. Esta cifra se sitúa entre la «masa crítica» mínima del 30 %, que se ha considerado necesaria para producir un impacto duradero en la actuación de los consejos, y la plena paridad de género (50 %).

Coherencia con otras políticas y objetivos de la Unión y con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los valores fundadores y de los objetivos básicos de la Unión con arreglo a los artículos 2 y 3, apartado 3, del TUE. De conformidad con el artículo 8 del TFUE, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones.

Ya están vigentes varias medidas jurídicas importantes para promover la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el trabajo por cuenta propia¹².

¹² Concretamente, las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

La propuesta es coherente con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («la Carta»). Contribuirá a promover los derechos fundamentales, en especial los relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 23) y la libertad profesional (artículo 15). La propuesta afecta también a la libertad de empresa (artículo 16) y al derecho a la propiedad (artículo 17). Esto está justificado: de conformidad con el principio de proporcionalidad, la propuesta se centra en los administradores no ejecutivos que, aun siendo elementos importantes, especialmente por lo que respecta a la gobernanza de las empresas, no intervienen en la gestión cotidiana de estas.

El artículo 21, apartado 1, de la Carta prohíbe, en principio, toda discriminación por razón de género. No obstante. El artículo 23 reconoce que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del género menos representado.

Este principio de **acción positiva** se reconoce también en el artículo 157, apartado 4, del TFUE.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha establecido los criterios que deben cumplirse con el fin de conciliar los dos conceptos de igualdad formal de trato y acción positiva destinados a lograr la igualdad de hecho, reconocidos ambos en la Carta, así como en el artículo 157 del TFUE y en el artículo 3 de la Directiva 2006/54/CE.

Esos criterios son:

- (1) las medidas deben referirse a un sector en el que las mujeres estén menos representadas;
- (2) solo pueden dar prioridad a las candidatas femeninas que tengan la misma cualificación que los candidatos masculinos;
- (3) no deben dar prioridad automática e incondicional a los candidatos que tengan la misma cualificación, sino que deben incluir una «cláusula de salvaguardia», que incluya la posibilidad de aplicar excepciones en casos justificados, teniendo en cuenta la situación individual, en particular, la situación personal de cada candidato.

La propuesta cumple esos criterios (véase el artículo 4, apartado 3).

2. RESULTADOS DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y EVALUACIONES DE IMPACTO

Consulta y asesoramiento

Entre el 5 de marzo y el 28 de mayo de 2012, la Comisión organizó una consulta pública para recabar las opiniones de las partes interesadas sobre la necesidad de adoptar medidas para resolver la desigualdad de género en los consejos de administración y, en caso afirmativo, sobre la índole de esas medidas. De las 485 respuestas en total, 161 procedían de particulares, y 324 de organismos. De estas, 13 correspondían a Estados miembros, 3 a gobiernos regionales, 6 a ciudades o municipios, 79 a empresas (tanto grandes empresas cotizadas como PYME), 56 a asociaciones empresariales a nivel nacional y de la UE, y 53 a ONG (la

mayoría, organizaciones de mujeres), sindicatos, asociaciones profesionales, partidos políticos, asociaciones de inversores y accionistas, personas relacionadas con la gobernanza de las empresas, y otros varios.

Hubo un amplio consenso sobre la necesidad urgente de aumentar la proporción de mujeres en los consejos de las empresas. La gran mayoría de los que respondieron coincidía en que una plantilla y una estructura del consejo en las que estén presentes ambos géneros es un motor de innovación, creatividad, buena gobernanza y expansión comercial para las empresas, y que sería de miopes desaprovechar el potencial económico de las mujeres cualificadas. Hubo discrepancias entre las partes interesadas respecto de los medios apropiados para conseguir un cambio. Mientras algunas partes, principalmente las del mundo empresarial, eran favorables a mantener la autorregulación, otras, incluidos los sindicatos, organizaciones de mujeres, otras ONG y una serie de autoridades regionales y municipales, abogaban por un enfoque más ambicioso en forma de objetivos vinculantes. Algunos interesados sugirieron centrarse inicialmente en los miembros no ejecutivos de los consejos de administración y de control, ya que esto constituiría una injerencia menos importante en la gestión diaria de las empresas, para abarcar posteriormente los administradores ejecutivos.

Una encuesta del Eurobarómetro de 2011¹³, reveló que el 88 % de los europeos piensa que las mujeres deben estar representadas paritariamente en los puestos directivos de las empresas. Ante la posibilidad de elegir entre tres opciones para alcanzar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas, las opiniones se dividían entre la autorregulación por parte de las empresas (31 %), las medidas legales vinculantes (26 %), y las medidas no vinculantes, como los códigos y cartas de gobernanza de las empresas (20 %). No obstante, el 75 % de los europeos estaba a favor de una legislación, a condición de que tuviera en cuenta las cualificaciones y no beneficiara automáticamente a uno de los géneros.

Evaluación del impacto

La evaluación del impacto analizó cinco opciones políticas, descritas pormenorizadamente en el informe de evaluación del impacto:

- **Opción 1:** hipótesis de base (es decir, no tomar ninguna nueva medida a nivel de la UE);
- **Opción 2:** una recomendación de la Comisión que instaba a los Estados miembros a alcanzar en 2020 el objetivo mínimo de una presencia del 40 % de cada género entre los administradores;
- **Opción 3:** una directiva que establecía el objetivo vinculante de alcanzar en 2020 el objetivo de una presencia mínima del 40 % de cada género entre los administradores no ejecutivos;

¹³ Eurobarómetro especial nº 376 (2012), *Women in decision-making positions* («Las mujeres en los puestos de toma de decisiones») (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm # 376).

- **Opción 4:** una directiva que establecía el objetivo vinculante de alcanzar en 2020 el objetivo de una presencia mínima del 40 % de cada género entre los administradores no ejecutivos y un objetivo flexible para los administradores ejecutivos, que sería determinado por las propias empresas;
- **Opción 5:** una directiva que establecía el objetivo vinculante de alcanzar en 2020 el objetivo de una presencia mínima del 40 % de cada género entre los administradores ejecutivos y los no ejecutivos.

Según el resultado de la comparación de las consecuencias de las distintas opciones políticas, i) las medidas vinculantes son más eficaces que las no vinculantes para alcanzar los objetivos políticos; ii) las medidas que afectan tanto a los administradores ejecutivos como a los no ejecutivos son más eficaces que las que solo afectan a uno de estos grupos; y iii) las medidas vinculantes generarán más beneficios económicos y societarios que las no vinculantes.

Al mismo tiempo, la eficacia de las diferentes opciones políticas está directamente vinculada al grado de injerencia en los derechos de las empresas y de sus accionistas en su condición de propietarios, incluidos sus derechos fundamentales. En comparación con una medida no vinculante, de efecto tangible pero limitado, un incremento sustancial de las repercusiones desde el punto de vista de los objetivos políticos requeriría un instrumento de carácter vinculante, que estableciera unos requisitos mínimos referentes a la composición de los consejos.

Las medidas vinculantes entrañarían unos costes y cargas administrativas comparativamente mayores que, no obstante, seguirían siendo modestos en comparación con los beneficios económicos previstos. En todas las opciones se espera que la carga administrativa sea mínima, teniendo en cuenta que aquellas solo afectarán a las empresas cotizadas, que se supone que podrán utilizar los mecanismos de información existentes.

La presente propuesta opta por la mayor eficacia de los objetivos fijados y los consiguientes mayores beneficios económicos y sociales en relación con los administradores no ejecutivos, lo que justifica un mayor grado de injerencia en los derechos fundamentales. La propuesta se abstiene de establecer un objetivo vinculante fijo para los administradores ejecutivos, debido a la mayor necesidad de tener conocimientos específicos y experiencia en la gestión diaria de la empresa. Sin embargo, habría que obligar a las empresas a establecer en relación con los administradores ejecutivos unos compromisos que reflejen sus circunstancias específicas y a informar sobre el cumplimiento de esos compromisos. Por consiguiente, la propuesta se basa en la opción 4.

3. ASPECTOS JURÍDICOS DE LA PROPUESTA

Base jurídica

El artículo 157, apartado 3, del TFUE es la base jurídica de todas las medidas vinculantes 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, incluida la acción positiva.

La propuesta se basa en el artículo 157, apartado 3, del TFUE.

Subsidiariedad

Las medidas adoptadas por algunos Estados miembros para reforzar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas son muy heterogéneas y un número sustancial de Estados miembros, en particular aquellos en los que la proporción de mujeres entre los administradores es particularmente baja, no han tomado medida alguna en este campo. No presentan ninguna disposición para actuar por propia iniciativa o se encuentran con resistencias. Al mismo tiempo, existen diferencias en los Estados miembros por lo que respecta al número de mujeres en los consejos de administración, ya que el indicador clave oscila entre el 3 % y el 27 %, situación que pone en peligro la consecución del objetivo fundamental de la igualdad de género en la toma de decisiones económicas en toda la Unión.

Las proyecciones contenidas en el informe de evaluación del impacto basadas en información exhaustiva sobre las iniciativas legislativas existentes o previstas y las iniciativas de autorregulación en este ámbito en todos los Estados miembros indican que, sin una actuación de la UE, la representación de las mujeres en los consejos de administración de empresas cotizadas pasará previsiblemente en la UE del 13,7 % en 2012 al 20,4 % (20,84 % sin contar las PYME) en 2020. Solo un Estado miembro (Francia) habrá alcanzado el porcentaje del 40 % de mujeres en los consejos en 2020, de resultados de una legislación nacional que impone una cuota vinculante. Se calcula que solo otros siete Estados miembros —Finlandia, Letonia, Países Bajos, Eslovaquia, España, Dinamarca y Suecia— llegarán al 40 % antes de 2035. Estos resultados no solo no son satisfactorios desde la perspectiva de la igualdad de género, sino que tampoco bastarían para alcanzar la «masa crítica» de mujeres en los consejos en toda la Unión que, según la investigación, es necesaria para generar efectos positivos en los resultados de las empresas. Según esta hipótesis, no se espera que la UE en su conjunto alcance la cifra del 40 % de mujeres en los consejos ni siquiera en 2040. Con independencia de la posibilidad de que los Estados miembros actúen de manera eficiente, las indicaciones concretas de los Estados miembros en cuanto a sus intenciones, incluidas sus respuestas a la consulta pública y las proyecciones basadas en toda la información disponible, demuestran claramente que la acción de los Estados miembros por sí solos no permitirá alcanzar el objetivo de una representación de género más equilibrada en los consejos de las empresas, en línea con los objetivos políticos establecidos en la presente propuesta, ni en 2020 ni en ningún momento del futuro próximo.

Esta situación entraña un cierto número de riesgos para la consecución del objetivo fundamental de la igualdad de género en toda la Unión. Los tratados fundacionales pretendían crear una igualdad de condiciones entre los Estados miembros consagrando el principio de igualdad salarial y de género en el mercado laboral, para evitar toda competencia a la baja entre los Estados miembros en lo que respecta al trabajo y la igualdad de trato. Ciertamente es que los Estados miembros pueden dudar a la hora de legislar en este ámbito por su cuenta, ya que podrían percibir el riesgo de situar a sus propias empresas en situación de desventaja con respecto a las de otros Estados miembros. Esta percepción, reforzada por la presión de la comunidad empresarial, constituye un importante obstáculo adicional que impide a los Estados miembros adoptar medidas adecuadas.

Además, una normativa dispersa y divergente a escala nacional acabará creando problemas prácticos en el funcionamiento del mercado interior. Las diferentes normas del Derecho de sociedades y sanciones en caso de incumplimiento de una cuota nacional vinculante, tales como la exclusión de la contratación pública, pueden dar lugar a complicaciones en la vida

empresarial y tener un efecto disuasorio sobre las inversiones transfronterizas de las empresas y el establecimiento de filiales en otros Estados miembros. La divergencia o la falta de normas relativas al procedimiento de selección para los puestos clave de administradores no ejecutivos, sin unos estándares mínimos, y el efecto de estas diferencias en la gobernanza de las empresas y en la evaluación de esa gobernanza por los inversores podrían dar lugar a problemas en el funcionamiento del mercado interior.

El potencial de competitividad y crecimiento inherente al pleno uso del conjunto de talentos de las mujeres más cualificadas para puestos en los consejos de administración puede alcanzarse con mayor eficacia, por razones de escala, si todos los Estados miembros avanzan en esa dirección, en particular aquéllos cuyas cifras son bajas actualmente y no han tomado o ni siquiera previsto medida alguna. Solo una medida a escala de la UE puede contribuir eficazmente a garantizar unas condiciones de igualdad en toda la Unión y evitar complicaciones prácticas para la vida empresarial mediante una armonización mínima de los requisitos de gobernanza de las empresas relativos a las decisiones de nombramiento basadas en criterios objetivos sobre las cualificaciones, con objeto de alcanzar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos.

Por lo tanto, se puede concluir que los objetivos de la acción prevista no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros por sí solos y pueden lograrse mejor mediante una acción coordinada a escala de la UE que a través de iniciativas nacionales de distinto alcance, ambición y eficacia. Así pues, la propuesta se ajusta al principio de subsidiariedad.

Proporcionalidad

Las medidas no vinculantes, como las anteriores recomendaciones de la UE y los llamamientos a la autorregulación, no han alcanzado el objetivo de aumentar la igualdad de género en la toma de decisiones económicas en el conjunto de la UE y no cabe esperar que lo consigan. Por lo tanto, para lograr esos objetivos es necesario tomar medidas de mayor alcance a nivel de la UE. Sin embargo, esas medidas no deben ir más allá de lo estrictamente necesario para lograr un avance duradero en la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas, sin injerirse en el funcionamiento de las empresas privadas y la economía de mercado.

La presente propuesta de armonización mínima se limita a fijar unos objetivos comunes y deja a los Estados miembros la libertad suficiente para determinar cómo alcanzarlos mejor a nivel nacional, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, regionales o locales, incluidos el Derecho de sociedades nacional y las prácticas de contratación para los consejos de administración de las empresas. En particular, la propuesta solo exige aquellos cambios del Derecho de sociedades nacional que son estrictamente necesarios para una armonización mínima de los requisitos aplicables a las decisiones de nombramiento, y respeta las diferentes estructuras de los consejos de administración de los distintos Estados miembros. No se aplica a las pequeñas y medianas empresas (PYME), para las que estas medidas podrían suponer una carga desproporcionada. Además, tal como se ha explicado anteriormente, la propuesta establece unos objetivos cuantitativos solo para los administradores no ejecutivos, limitando así considerablemente las injerencias en la gestión diaria de las empresas. Dado que los administradores no ejecutivos realizan principalmente tareas de supervisión, también es más fácil contratar candidatos cualificados procedentes de fuera de la empresa o del sector específico —una consideración que es de importancia para aquellos sectores económicos en

los que los miembros de un determinado género están especialmente menos representados en el mercado de trabajo.

El carácter temporal de la Directiva propuesta (véase el artículo 9) contribuye al respeto de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad.

Elección del instrumento

Una directiva es el instrumento que garantiza mejor un nivel mínimo coherente de diversidad de género entre los administradores no ejecutivos de los consejos de las empresas cotizadas en la UE, además de permitir a los Estados miembros adaptar la normativa concreta a su situación específica desde el punto de vista del Derecho de sociedades nacional y elegir el medio más adecuado de aplicación y las sanciones. También permite a los Estados miembros ir más allá de las normas mínimas de forma voluntaria.

Espacio Económico Europeo

Este texto es pertinente a efectos del Espacio Económico Europeo y la Directiva será aplicable a los Estados del Espacio Económico Europeo de resultados de una Decisión del Comité Mixto del EEE.

4. INCIDENCIA PRESUPUESTARIA

La propuesta no tiene ninguna incidencia en el presupuesto de la Unión.

5. EXPLICACIÓN DETALLADA DE LAS DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Artículo 1: Finalidad

Esta disposición establece el objetivo de la Directiva.

Artículo 2: Definiciones

Este artículo establece las definiciones clave, que se basan en las de la Recomendación de la Comisión 2005/162/CE, relativa al papel de los administradores no ejecutivos o supervisores y al de los comités de consejos de administración o de control, aplicables a las empresas cotizadas¹⁴, en las de la Recomendación de la Comisión 2003/361/CE, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas¹⁵, por lo que respecta a la definición de PYME, y en la Directiva 2006/111/CE de la Comisión, de 16 de noviembre de 2006, relativa a la transparencia de las relaciones financieras entre los Estados miembros y las empresas públicas, así como a la transparencia financiera de determinadas empresas¹⁶, por lo que respecta a la definición de empresas públicas.

Las definiciones garantizan, en particular, que la Directiva se aplique por igual a los diferentes sistemas existentes en los Estados miembros por lo que respecta a la estructura de

¹⁴ DO L 52 de 25.2.2005, p. 51.

¹⁵ DO L 124 de 20.5.2003, p. 36.

¹⁶ DO L 318 de 17.11.2006, p. 17.

los consejos de administración de las empresas cotizadas, es decir, tanto a un sistema dual, en el que existen consejos de administración y de control separados, como a un sistema monista, en el que un consejo único ejerce conjuntamente las funciones de administración y de control, y a los sistemas mixtos que presentan características del sistema monista y del dual o que ofrecen a las empresas una opción entre distintos modelos.

La definición de «administrador» aclara que los objetivos fijados en la Directiva abarcan todos los administradores no ejecutivos, incluidos los representantes de los empleados en aquellos Estados miembros en los que una determinada proporción de los administradores no ejecutivos pueden o deben ser nombrados o elegidos por la plantilla de la empresa y/o las organizaciones de los trabajadores con arreglo al Derecho o a la práctica nacionales, mientras que serán los Estados miembros interesados quienes definan las modalidades prácticas destinadas a velar por la consecución de los objetivos contemplados en la presente Directiva (véase considerando 21).

Artículo 3: Exclusión de las pequeñas y medianas empresas

Este artículo excluye del ámbito de aplicación de la Directiva a las empresas cotizadas que sean pequeñas y medianas empresas (PYME), tal como se definen en la Recomendación de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas¹⁷.

Artículo 4: Objetivos en relación con los administradores no ejecutivos

El apartado 1 impone a las empresas cotizadas que no cuenten con una presencia del género menos representado de un mínimo del 40 % de los administradores no ejecutivos, la obligación de realizar los nombramientos para esos puestos basándose en un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, mediante la aplicación de unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades, con objeto de alcanzar el citado porcentaje a más tardar el 1 de enero de 2020. Se establece un plazo más breve para lograr el objetivo (1 de enero de 2018) para las empresas cotizadas que sean empresas públicas en el sentido del artículo 2, letra b), de la Directiva 2006/111/CE de la Comisión, de 16 de noviembre de 2006 relativa a la transparencia de las relaciones financieras entre los Estados miembros y las empresas públicas, así como a la transparencia financiera de determinadas empresas¹⁸. Los Estados miembros ejercen una influencia dominante en esas empresas y, por consiguiente, disponen de más instrumentos para propiciar el cambio con mayor rapidez.

El apartado 2 especifica el método de cálculo del número exacto de puestos de administrador no ejecutivo necesario para alcanzar los objetivos mencionados en el apartado 1. Ese número exacto debe ser la cifra más próxima al 40 %, ya sea por debajo o por encima de dicho umbral, pero, al mismo tiempo, no se debe obligar a las empresas cotizadas a nombrar miembros del género menos representado para la mitad o más de los puestos no ejecutivos en el consejo con objeto de evitar limitaciones excesivas.

El apartado 3 impone una norma de preferencia con el objetivo de alcanzar el objetivo contemplado en el apartado 1. Esta norma de preferencia establece que, habiendo candidatos de ambos géneros con la misma cualificación se dará prioridad al candidato del sexo menos

¹⁷ DO L 124 de 20.5.2003, p. 36.

¹⁸ DO L 318 de 17.11.2006, p. 17.

representado a menos que una evaluación objetiva, que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona, incline la balanza a favor del candidato del otro género. Este requisito de procedimiento es necesario para garantizar que los objetivos se atienen a la jurisprudencia¹⁹ del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa a la acción positiva. Los requisitos establecidos en este apartado deberán cumplirse en la fase adecuada del proceso de selección en función del Derecho nacional y los estatutos de las empresas cotizadas.

El apartado 4 impone una obligación de comunicar información y establece una norma sobre la carga de la prueba aplicable en caso de que un candidato que no haya sido nombrado impugne el procedimiento de selección.

El apartado 5 prevé la posibilidad de justificar el incumplimiento del objetivo cuando el género menos representado constituya menos del 10 % de la plantilla.

El apartado 6 dispone que el objetivo establecido en el apartado 1 también puede cumplirse cuando los miembros del género menos representado ocupen al menos un tercio de los puestos de administrador, independientemente de si son ejecutivos o no

Artículo 5: Medidas adicionales de las empresas y presentación de informes

El apartado 1 impone a las empresas cotizadas la obligación de asumir compromisos individuales en relación con la representación de ambos géneros entre los administradores ejecutivos, que deberá alcanzarse a más tardar el 1 de enero de 2020, o el 1 de enero de 2018 cuando las empresas cotizadas sean empresas públicas.

El apartado 2 impone a las empresas cotizadas la obligación de facilitar y publicar información sobre la distribución por géneros de sus consejos obligación que, de conformidad con el artículo 4, apartado 1, y el artículo 5, apartado 1, tendrá carácter anual.

El apartado 3 impone a las empresas cotizadas que no alcancen los objetivos relativos a los administradores no ejecutivos o los compromisos relativos a los administradores ejecutivos una obligación suplementaria de explicar los motivos e incluir la descripción de las medidas adoptadas y previstas para alcanzar los objetivos o los compromisos en el futuro.

El apartado 4 se refiere a las competencias de las autoridades nacionales en materia de igualdad, de conformidad con la Directiva 2006/54/CE.

Artículo 6: Sanciones

Este artículo obliga a los Estados miembros a establecer sanciones aplicables en caso de infracción de la presente Directiva. Estas sanciones deben ser efectivas, proporcionales y disuasorias. Se establece una lista no exhaustiva de posibles medidas concretas en el apartado 2.

Artículo 7: Requisitos mínimos

Esta disposición establece el carácter de armonización mínima de la Directiva.

Artículo 8: Transposición

¹⁹ Asuntos C-450/93, Kalanke, Rec. [1995], p. I-305; C-409/95, Marschall, Rec. [1997], p. I-6363; C-158/97, Badeck, Rec. [2000], p. I-1875; y C-407/98, Abrahamsson, Rec. [2000], p. I-5539.

Los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas de transposición de la Directiva pertinentes en un plazo de dos años a partir de la fecha de adopción de la Directiva. El artículo especifica, además, las obligaciones relacionadas con dichas medidas y su comunicación a la Comisión. El apartado 3 faculta a los Estados miembros que, antes de la entrada en vigor de la presente Directiva, ya hubieran tomado medidas destinadas a garantizar una representación más equilibrada de hombres y mujeres entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas en bolsa a suspender la aplicación de los requisitos de procedimiento relativos a los nombramientos establecidos en el artículo 4, apartados 1, 3, 4 y 5, siempre que puedan demostrar que las medidas adoptadas tienen una eficacia equivalente de cara a alcanzar el objetivo fijado en el artículo 4, apartado 1.

Artículos 9, 10 y 11: Revisión, entrada en vigor y fecha de expiración, y destinatarios

La Directiva impone a los Estados miembros una obligación de información. La Comisión está obligada a revisar e informar sobre la aplicación de la Directiva cada dos años, en particular sobre si se han alcanzado los objetivos de la Directiva.

Los objetivos seguirán en vigor hasta que se haya logrado un avance duradero en la composición de los consejos de administración; la Directiva incluye una «cláusula de extinción» a tal efecto.

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

(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 Europeo²⁰,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

- (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. De conformidad con el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en lo sucesivo denominado «el Tratado»), la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones. 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.

²⁰ DO C de ..., p. .

- (2) El principio de acción positiva y su importancia para lograr en la práctica una igualdad efectiva entre mujeres y hombres se reconocen en el artículo 157, apartado 4, del Tratado y en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que establece que la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos y que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.
- (3) La Recomendación del Consejo 84/635/CEE, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer²¹, recomendaba a los Estados miembros que tomaran medidas para velar por que la acción positiva incluyera, en la medida de lo posible, acciones relacionadas con la participación activa de las mujeres en los órganos de toma de decisión. La Recomendación del Consejo 96/694/CE, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión²², recomendaba a los Estados miembros estimular al sector privado a que aumentase la presencia de mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones, concretamente mediante la adopción de planes de igualdad y programas de acciones positivas o en su marco.
- (4) En los últimos años, la Comisión Europea 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 económicas²³. La Comisión ha alentado a las empresas cotizadas en la Unión Europea a aumentar el número de mujeres presentes en sus consejos mediante medidas de autorregulación y a contraer compromisos voluntarios concretos a ese respecto²⁴. La Comisión Europea, en su Carta de la Mujer²⁵, de 5 de marzo de 2010, 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 Estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015²⁶ estableció que una de sus tareas prioritarias era mejorar el equilibrio de género en la toma de decisiones.
- (5) En el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020, adoptado el 7 de marzo de 2011, el Consejo reconoció que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad, reiteró su compromiso de

²¹ DO L 331 de 19.12.1984, p. 34.

²² DO L 319 de 10.12.1996, p. 11.

²³ Informe de la Comisión *More women in senior positions* («Más mujeres en puestos de responsabilidad»), enero de 2010; el documento de trabajo de los servicios de la Comisión *The Gender Balance in Business Leadership* («El equilibrio entre los géneros en el liderazgo empresarial»), marzo de 2011 (SEC(2011) 246 final); el informe de situación *Women in economic decision-making in the EU* («Las mujeres en la toma de decisiones económicas en la UE»), marzo de 2012; el documento de trabajo de los servicios de la Comisión *Progress on equality between women and men in 2011* («Avances en la igualdad entre mujeres y hombres en 2011»), de 16 de abril de 2012 (SWD(2012) 85 final).

²⁴ «Compromiso relativo a la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas europeas», IP/11/242.

²⁵ COM(2010) 78 final.

²⁶ COM(2010) 491 final.

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 sobre las mujeres y la dirección de las empresas, de 6 de julio de 2011²⁷, 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. En su Resolución de 13 de marzo de 2012 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2011²⁸, el Parlamento Europeo insistió en su petición de medidas legislativas.
- (7) El uso eficiente del capital humano es el principal factor determinante de la competitividad de una economía y es esencial para hacer frente a los desafíos demográficos de la UE, competir con éxito en una economía globalizada y garantizar una ventaja comparativa respecto de terceros países. El número de mujeres con un elevado nivel de formación y cualificación aumenta constantemente como lo demuestra el que el 60 % de los titulados universitarios sean mujeres. El hecho de seguir no haciendo uso de este vivero en los nombramientos para cubrir puestos de decisión económica equivaldría a desaprovechar plenamente el capital humano cualificado.
- (8) A escala de las empresas, se reconoce en general que la presencia de mujeres en los consejos mejora la gobernanza empresarial, ya que incrementa el rendimiento del equipo y la calidad de la toma de decisiones gracias a una mentalidad más variada y colectiva que incorpora una gama de perspectivas más amplia y, por tanto, alcanza decisiones más equilibradas. Numerosos estudios han mostrado también que hay una relación positiva entre la diversidad de género al más alto nivel directivo y el rendimiento y rentabilidad financieros de una empresa. Por consiguiente, el incremento de la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas en la Unión puede tener un efecto positivo en los resultados de las empresas que lo apliquen.
- (9) Existen también pruebas de que la igualdad en el mercado de trabajo puede mejorar sustancialmente el crecimiento económico. El incremento de la presencia de mujeres en los consejos de administración de empresas cotizadas en la Unión no solo afecta a las mujeres nombradas en esos puestos, sino que también contribuye a atraer mujeres cualificadas a la empresa y garantizar una mayor presencia femenina en todos los niveles de gestión y en la plantilla. Por lo tanto, un mayor porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas tiene un impacto positivo de cara a colmar las brechas laboral y salarial de género. Si se hace pleno uso del vivero de talentos

²⁷ 2010/2115 (INI).

²⁸ 2011/2244 (INI).

femeninos existente se logrará una clara mejora en términos de resultados educativos tanto para las personas como para el sector público. La menor representación femenina en los consejos de administración de empresas cotizadas en la UE es una oportunidad perdida de cara a lograr un crecimiento sostenible a largo plazo para las economías de los Estados miembros en general.

- (10) A pesar de la legislación vigente de la Unión que pretende prevenir y luchar contra la discriminación de género, de las recomendaciones del Consejo destinadas específicamente a aumentar la presencia de las mujeres en la toma de decisiones económicas y de las acciones a nivel de la UE para fomentar la autorregulación, el número de mujeres en los órganos de decisión de las empresas en toda la Unión sigue siendo muy inferior al de hombres. En el sector privado y, en particular, en las empresas cotizadas, este desequilibrio de género es particularmente importante y grave. 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. En enero de 2012, las mujeres ocupaban por término medio solo un 13,7 % de los puestos en los consejos de las mayores empresas cotizadas en los Estados miembros. Por lo que respecta a los administradores no ejecutivos, solo un 15 % eran mujeres.
- (11) La proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas crece muy lentamente, con un incremento medio anual de solo un 0,6 % durante los últimos años. La tasa de incremento ha diferido según los Estados miembros y dado lugar a resultados muy dispares. Se han registrado avances mucho más significativos en los Estados miembros que han introducido medidas vinculantes. Es probable que el aumento de las diferencias entre los Estados miembros crezca, habida cuenta de los muy variados enfoques aplicados por cada Estado miembro con objeto de incrementar la representación de las mujeres en los consejos de administración.
- (12) La dispersión y divergencia de las normativas o la falta de legislación nacional por lo que se refiere al equilibrio de género en los consejos de las empresas cotizadas no solo dan lugar a discrepancias en el número de mujeres entre los administradores no ejecutivos y a porcentajes de mejora diferentes según los Estados miembros, sino que también plantean obstáculos al mercado interior al imponer requisitos divergentes para la gobernanza empresarial de las empresas cotizadas europeas. Estas diferencias en los requisitos jurídicos y autorreguladores aplicables a la composición de los consejos de administración pueden dar lugar a complicaciones prácticas para las empresas cotizadas que operan a escala transfronteriza, en particular a la hora de establecer filiales o en las fusiones y adquisiciones, y también para los candidatos a puestos en el consejo.
- (13) La actual falta de transparencia de los procedimientos de selección y de los criterios de cualificación para puestos en el consejo 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 a los procedimientos de selección y a los criterios de cualificación para los puestos en los consejos, la introducción de ciertos estándares mínimos referentes a la obligación de que las empresas cotizadas que carecen de una representación de género equilibrada decidan los nombramientos de los administradores no ejecutivos basándose en una evaluación objetiva comparativa de las cualificaciones de los candidatos en términos de adecuación, competencia y rendimiento profesional, es necesaria para alcanzar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos. Solo una medida a nivel de la UE puede contribuir eficazmente a garantizar unas condiciones competitivas semejantes en toda la Unión y evitar complicaciones prácticas para la vida empresarial.
- (15) La Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador²⁹ reconocía que el aumento de la participación laboral de las mujeres 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 actual crisis económica ha magnificado la necesidad cada vez mayor de Europa 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.
- (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 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 reducir la menor representación de las mujeres en los puestos de decisión económica.
- (17) Las empresas cotizadas tienen una importancia económica, una visibilidad y un impacto especiales en todo el mercado. Por ello, las medidas contempladas en la

²⁹ COM(2010) 2020 final.

presente Directiva deben aplicarse a las empresas cotizadas, que se definen como las constituidas en un Estado miembro cuyos valores se admiten a negociación en un mercado regulado en uno o más Estados miembros a tenor del artículo 4, apartado 1, punto 14, de la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a los mercados de instrumentos financieros³⁰. Estas empresas establecen normas para toda la economía y cabe esperar que otros tipos de empresas sigan sus prácticas. El carácter público de las empresas cotizadas justifica que sean objeto de una mayor regulación en aras del interés público.

- (18) La presente Directiva no debe aplicarse a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas (PYME), 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 empresas³¹, incluso aunque coticen en bolsa.
- (19) Existen varios sistemas de estructura de los consejos de administración de las empresas cotizadas en los Estados miembros; así cabe distinguir principalmente entre un sistema dual, con un consejo de administración y un consejo de control, y un 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. Las medidas contempladas en la presente Directiva deben aplicarse a todos los sistemas de los Estados miembros.
- (20) Todos los sistemas de estructura de los consejos de administración distinguen entre administradores ejecutivos, que participan en la gestión diaria de la empresa, y no ejecutivos, que no participan en la gestión diaria, pero desempeñan una función de control. Los objetivos cuantitativos establecidos en la presente Directiva solo deben aplicarse a los administradores no ejecutivos con el fin de lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de aumentar la diversidad de género en los consejos de administración y la necesidad de minimizar las injerencias en la gestión diaria de una empresa. Dado que los administradores no ejecutivos realizan tareas de supervisión, también es más fácil contratar candidatos cualificados procedentes de fuera de la empresa o del sector específico de actividad de la empresa —una consideración que es de importancia para aquellos sectores económicos en los que los miembros de un determinado género están especialmente menos representados en el mercado de trabajo.
- (21) En varios Estados miembros, los trabajadores de las empresas y/o sus organizaciones pueden o deben designar o elegir una determinada proporción de los administradores no ejecutivos, de conformidad con el Derecho o la práctica nacionales. Los objetivos cuantitativos contemplados en la presente Directiva deben aplicarse a todos los administradores no ejecutivos, incluidos los representantes de los trabajadores. Sin embargo, serán los Estados miembros quienes definan los procedimientos prácticos para garantizar la consecución de esos objetivos, teniendo en cuenta que algunos administradores no ejecutivos son representantes de los trabajadores.

³⁰ DO L 145 de 30.4.2004, p. 1.

³¹ DO L 124 de 20.5.2003, p. 36.

- (22) Se deben imponer a las empresas cotizadas en la Unión obligaciones de establecer los medios que prevean los procedimientos adecuados con vistas a alcanzar objetivos específicos en relación con la composición por géneros de sus consejos. Aquellas empresas cotizadas en cuyos consejos los miembros del género menos representado ocupen menos del 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo, deben realizar los nombramientos para esos puestos basándose en un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, mediante la aplicación de unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades, con objeto de alcanzar el citado porcentaje a más tardar el 1 de enero de 2020. Por lo tanto, la Directiva establece para esa fecha el objetivo de que al menos el 40 % de los administradores no ejecutivos sean del género menos representado. En principio, este objetivo solo se refiere a la diversidad de género en general entre los administradores no ejecutivos y no supone una injerencia en la elección concreta de los administradores de entre un amplia conjunto de candidatos masculinos y femeninos en cada caso individual. En particular, no excluye a ningún candidato determinado para un puesto de administrador y tampoco impone ningún administrador individual a las empresas ni a los accionistas. Por consiguiente, la decisión sobre cuáles son los miembros del consejo adecuados sigue en manos de las empresas y los accionistas
- (23) Los Estados miembros ejercen una influencia dominante sobre las empresas cotizadas que son empresas públicas, a tenor del artículo 2, letra b), de la Directiva 2006/111/CE de la Comisión, de 16 de noviembre de 2006 relativa a la transparencia de las relaciones financieras entre los Estados miembros y las empresas públicas, así como a la transparencia financiera de determinadas empresas³². Debido a esa influencia dominante, disponen de instrumentos para propiciar más rápidamente el cambio necesario. Por lo tanto, en esas empresas, debe fijarse una fecha anterior para el objetivo de un mínimo del 40 % de los administradores no ejecutivos del género menos representado.
- (24) Es necesario especificar en mayor medida cómo se determina el número de puestos de administrador no ejecutivo necesario para alcanzar el objetivo, ya que para la mayor parte de los consejos de administración la cifra matemáticamente posible se sitúa por encima o por debajo del porcentaje exacto del 40 %. Por lo tanto, el número de puestos necesario para alcanzar el objetivo debe ser la cifra más próxima al 40 %. Al mismo tiempo, con objeto de evitar una discriminación del género más representado inicialmente, las empresas cotizadas no deben estar obligadas a nombrar miembros del género menos representado para la mitad o más de los puestos no ejecutivos en el consejo. Así, por ejemplo, los miembros del género menos representado deben ocupar al menos un puesto en los consejos que tengan tres o cuatro administradores no ejecutivos, al menos dos puestos en los consejos de cinco o seis administradores no ejecutivos, y al menos tres puestos en los consejos con siete u ocho administradores no ejecutivos.

³² DO L 318 de 17.11.2006, p. 17.

- (25) En su jurisprudencia³³ sobre la acción positiva y su compatibilidad con el principio de no discriminación por razones de género (ahora establecido también en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha aceptado que en algunos casos se puede 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 tenga la misma cualificación que su competidor del otro género en términos de adecuación, competencia y rendimiento profesional, que la prioridad no sea automática e incondicional sino que pueda ignorarse si existen motivos específicos que inclinen la balanza en favor un candidato individual del otro género, y que la candidatura de cada uno de los aspirantes haya sido objeto de una valoración objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos.
- (26) De acuerdo con la citada jurisprudencia, los Estados miembros deben garantizar que la selección de los candidatos mejor cualificados para puestos de administrador no ejecutivo se base en un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato con arreglo a criterios preestablecidos, claros, definidos neutralmente y sin ambigüedades. Como ejemplos de los tipos de criterios de selección que las empresas 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. Debe darse prioridad al candidato del género menos representado si tiene la misma cualificación que el candidato del otro género en términos de adecuación, competencia y rendimiento profesional, y si una evaluación objetiva, que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos, no inclina la balanza en favor de un candidato del otro género.
- (27) Los métodos de contratación y nombramiento de administradores difieren según los Estados miembros y las empresas. Pueden consistir en la preselección de los candidatos que se presentarán a la junta de accionistas, por ejemplo por un comité de selección, en el nombramiento directo de los administradores por parte de determinados accionistas, o en la votación en la junta de accionistas por candidatos individuales o listas de candidatos. 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. A este respecto, la presente Directiva solo establece una armonización mínima de los procedimientos de selección, que permite aplicar las condiciones establecidas en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia con el fin de alcanzar el objetivo de una representación de género más equilibrada de los consejos de administración de las empresas cotizadas.
- (28) La presente Directiva tiene por objeto mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las empresas cotizadas y contribuir así a la consecución del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, reconocido como un derecho fundamental de la Unión. Por lo tanto, las empresas cotizadas deben estar obligadas a

³³ Asuntos C-450/93, Kalanke, Rec. 1995, p. I-305; C-409/95, Marschall, Rec. 1997, p. I-6363; C-158/97, Badeck, Rec. 2000, p. I-1875; y C-407/98, Abrahamsson, Rec. 2000, p. I-5539.

comunicar, a petición de un candidato que no haya sido seleccionado, no solo los criterios de cualificación en que se basó la selección, sino también la evaluación objetiva comparativa de esos criterios y, cuando proceda, las consideraciones que inclinaron la balanza en favor de un candidato que no era del sexo menos representado. Estas limitaciones del derecho al respeto de la vida privada en lo tocante al tratamiento de datos personales, reconocido en los artículos 7 y 8 de la Carta, y la obligación de las empresas cotizadas de facilitar dicha información, previa solicitud, a los candidatos no seleccionados, 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.

- (29) Cuando un candidato del género menos representado acredite la presunción de que estaba tan cualificado como el candidato elegido del otro género, la empresa cotizada deberá estar obligada a demostrar la corrección de la elección.
- (30) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionales y disuasorias en caso de incumplimiento de la presente Directiva que incluyan, entre otras, las multas administrativas, la nulidad o anulación, pronunciada por un órgano judicial, del nombramiento o elección de los administradores no ejecutivos cuando se haya realizado de forma contraria a las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo al artículo 4, apartado 1.
- (31) Dado que la composición por géneros de la plantilla tiene un impacto directo en la disponibilidad de candidatos del género menos representado, los Estados miembros podrán disponer que, cuando los miembros del género menos representado constituyan menos del 10 % de la plantilla, la empresa en cuestión no deberá estar obligada a alcanzar el objetivo establecido en la presente Directiva.
- (32) Dado que las empresas cotizadas deben aspirar a aumentar la proporción del género menos representado en todos los puestos decisorios, los Estados miembros podrán disponer que se debe considerar que se ha alcanzado el objetivo establecido en la presente Directiva si las empresas cotizadas pueden mostrar que los miembros del género menos representado ocupan al menos un tercio de todos los puestos de administrador, independientemente de que sean o no ejecutivos.
- (33) Además de las medidas referentes a los administradores no ejecutivos, y también con el fin 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 contraer compromisos individuales en relación con la representación de ambos géneros entre los administradores ejecutivos, que deberán alcanzarse a más tardar el 1 de enero de 2020. Esos compromisos deben aspirar a lograr un progreso tangible de la situación actual de cada empresa hacia un mejor equilibrio entre hombres y mujeres.
- (34) Los Estados miembros deben exigir a las empresas cotizadas que faciliten anualmente a las autoridades nacionales competentes información sobre la composición por géneros de sus consejos, así como información sobre cómo han conseguido alcanzar los objetivos establecidos en la presente Directiva, con objeto de que aquellas puedan

evaluar los avances de cada empresa cotizada hacia el equilibrio de género entre los administradores. Esta información deberá publicarse y, cuando una empresa no haya alcanzado el objetivo, incluirá una descripción de las medidas tomadas hasta la fecha y de las que tiene intención de adoptar en el futuro para alcanzarlo.

- (35) Los Estados miembros pueden haber tomado ya medidas destinadas a garantizar una representación más equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración antes de la entrada en vigor de la presente Directiva. Esos Estados miembros deben tener una oportunidad de aplicar dichas medidas en lugar de los requisitos de procedimiento relativos a los nombramientos cuando puedan demostrar que las medidas adoptadas tienen una eficacia equivalente de cara a alcanzar el objetivo de una presencia del género menos representado de al menos el 40 % de los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas a más tardar el 1 de enero de 2020 o a más tardar el 1 de enero de 2018, si las empresas cotizadas son empresas públicas.
- (36) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y se atiene a los principios reconocidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, contribuye a la realización del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 23 de la Carta), a la libertad profesional y al derecho a trabajar (artículo 15 de la Carta). La presente Directiva tiene por objeto garantizar el pleno respeto del derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial (artículo 47 de la Carta). Las limitaciones del ejercicio de la libertad de empresa (artículo 16 de la Carta) y del derecho a la propiedad (artículo 17, apartado 1, de la Carta) respetan la esencia de esos derechos y libertades y son necesarias y proporcionales. 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 los Estados miembros por sí solos no alcanzarán en ningún momento del futuro predecible una representación de género equilibrada entre los administradores no ejecutivos, de conformidad con los objetivos establecidos en la presente Directiva. Habida cuenta de estas circunstancias, y teniendo en consideración las diferencias cada vez mayores entre los Estados miembros en términos de representación de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas, el equilibrio de género en esos consejos en toda la Unión solo puede mejorar mediante un enfoque común, y el potencial de igualdad de género, competitividad y crecimiento puede aprovecharse 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. Se ofrece a los Estados miembros la libertad suficiente para determinar cómo deben alcanzarse los objetivos establecidos en la Presente Directiva, 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 nombren miembros del consejo de administración a los más cualificados y concede a todas las empresas cotizadas un período de adaptación suficientemente largo.
- (39) De conformidad con el principio de proporcionalidad, el objetivo que deben cumplir las empresas cotizadas debe estar limitado temporalmente y permanecer en vigor únicamente hasta que se logre un progreso duradero en la composición de los consejos. Por esta razón, la Comisión deberá revisar periódicamente la aplicación de la presente Directiva y presentar un informe al Parlamento Europeo y al Consejo. La Directiva expirará el 31 de diciembre de 2028. La Comisión deberá evaluar en su revisión 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 explicativos³⁴, los Estados miembros se han comprometido, en casos justificados, a adjuntar a la notificación de sus medidas de transposición uno o varios documentos que expliquen la relación entre los componentes de una directiva y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición. Por lo que respecta a la presente Directiva, el legislador considera que la transmisión de esos documentos está justificada.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1
Objeto

La presente Directiva establece medidas destinadas a garantizar una representación más equilibrada de hombres y mujeres entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas en bolsa, estableciendo medidas dirigidas a acelerar el avance hacia la consecución del equilibrio de género, dando a las empresas el tiempo suficiente para tomar las disposiciones necesarias.

Artículo 2
Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

³⁴ DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

- 1) «empresa cotizada»: la empresa constituida en un Estado miembro cuyos valores se admitan a negociación en un mercado regulado en uno o varios Estados miembros a tenor del artículo 4, apartado 1, punto 14, de la Directiva 2004/39/CE;
- 2) «consejo de administración»: todo órgano de administración, de dirección o de control de una empresa;
- 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 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 consejo único que ejerce conjuntamente las funciones de gestión y control de una empresa;
- 7) «sistema de administración de estructura dual»: un sistema en el que las funciones de gestión y control de una empresa 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 EUR o un balance anual total no superior a 43 millones EUR, o, tratándose de PYME constituidas en Estados miembros cuya moneda no sea el euro, los importes equivalentes en la moneda del Estado miembro correspondiente;
- 9) «empresa pública»: toda empresa en la que los poderes públicos puedan ejercer, directa o indirectamente, una influencia dominante en razón de la propiedad, de la participación financiera o de las normas que la rigen. Se presumirá que hay influencia dominante cuando, en relación con una empresa, el Estado u otras administraciones territoriales, directa o indirectamente:
 - posean la mayoría del capital suscrito de la empresa; o
 - dispongan de la mayoría de los votos correspondientes a las participaciones emitidas por la empresa; o
 - puedan designar a más de la mitad de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa.

Artículo 3

Exclusión de las pequeñas y medianas empresas

La presente Directiva no se aplicará a las pequeñas y medianas empresas («PYME»).

Artículo 4

Objetivos relativos a los administradores no ejecutivos

1. Los Estados miembros velarán por que las empresas cotizadas en cuyos consejos los miembros del género menos representado ocupen menos del 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo, realicen los nombramientos para esos puestos basándose en un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, mediante la aplicación de unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades, con objeto de alcanzar el citado porcentaje a más tardar el 1 de enero de 2020 o, si las empresas cotizadas son empresas públicas, a más tardar el 1 de enero de 2018.
2. El número de puestos de administrador no ejecutivo necesario para alcanzar el objetivo establecido en el apartado 1 será la cifra más próxima al porcentaje del 40 %, pero sin exceder del 49 %.
3. Con objeto de alcanzar el objetivo establecido en el apartado 1, los Estados miembros velarán por que, en la selección de los administradores no ejecutivos, se dé prioridad al candidato del género menos representado si tiene la misma cualificación que un candidato del otro género en términos de adecuación, competencia y rendimiento profesional, salvo que una evaluación objetiva, que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos, incline la balanza en favor de un candidato del otro género.
4. Los Estados miembros velarán por que las empresas cotizadas estén obligadas a comunicar, a petición de un candidato que no haya sido seleccionado, los criterios de cualificación en que se basó la selección, la evaluación objetiva comparativa de esos criterios y, cuando proceda, las consideraciones que inclinaron la balanza en favor de un candidato del otro género.
5. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias, de conformidad con sus sistemas judiciales nacionales, para velar por que, cuando un candidato del género menos representado que no haya sido seleccionado acredite hechos que permitan presumir que estaba tan cualificado como el candidato elegido del otro género, la carga de la prueba de que no se ha infringido la norma establecida en el apartado 3 recaiga sobre la empresa cotizada.
6. Los Estados miembros podrán disponer que el objetivo establecido en el apartado 1 no se aplique a las empresas cotizadas en las que los miembros del género menos representado constituyan menos del 10 % de la plantilla.
7. Los Estados miembros podrán disponer que se considerará que se ha alcanzado el objetivo establecido en el apartado 1 cuando las empresas cotizadas puedan mostrar que los miembros del género menos representado ocupan al menos un tercio de todos los puestos de administrador, independientemente de que sean o no ejecutivos.

Artículo 5

Medidas adicionales de las empresas y presentación de informes

1. Los Estados miembros velarán por que las empresas cotizadas contraigan compromisos individuales en relación con la representación equilibrada de ambos géneros entre los administradores ejecutivos, que deberán alcanzarse a más tardar el 1 de enero de 2020, o antes del 1 de enero de 2018 cuando las empresas cotizadas sean empresas públicas.
2. Los Estados miembros exigirán a las empresas cotizadas que faciliten anualmente información a las autoridades nacionales competentes, a partir de *[dos años después de la adopción]*, sobre la representación de géneros en sus consejos, distinguiendo entre administradores no ejecutivos y ejecutivos, y sobre las medidas adoptadas en relación con los objetivos establecidos en el artículo 4, apartado 1, y en el apartado 1 del presente artículo, y que publiquen esa información en su sitio web de forma adecuada y accesible.
3. Cuando una empresa cotizada no cumpla los objetivos establecidos en el artículo 4, apartado 1, o sus propios compromisos individuales contraídos en virtud del apartado 1 del presente artículo, la información contemplada en el apartado 2 del presente artículo deberá incluir los motivos por los que no se alcanzaron los objetivos o compromisos y una descripción de las medidas que la empresa ha tomado o tiene intención de tomar en el futuro para cumplir los objetivos o compromisos.
4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el órgano u órganos designados de conformidad con el artículo 20 de la 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 (refundición)³⁵, sean también competentes para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas.

Artículo 6

Sanciones

1. Los Estados miembros deberán establecer normas relativas a las sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a lo dispuesto en la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación.
2. Las sanciones deberán ser efectivas, proporcionales y disuasorias y podrán incluir las medidas siguientes:
 - a) multas administrativas;
 - b) la nulidad o anulación, pronunciada por un órgano judicial, del nombramiento o elección de los administradores no ejecutivos cuando se haya realizado de

³⁵ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

forma contraria a las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo al artículo 4, apartado 1.

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 constituidas en su territorio nacional, a condición de que dichas disposiciones no generen una discriminación injustificada ni supongan un perjuicio para el buen funcionamiento del mercado interior.

Artículo 8
Transposición

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el *[dos 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.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, apartados 6 y 7, los Estados miembros que, antes de la entrada en vigor de la presente Directiva, ya hubieran tomado medidas destinadas a garantizar una representación más equilibrada de hombres y mujeres entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas en bolsa, podrán suspender la aplicación de los requisitos de procedimiento relativos a los nombramientos establecidos en el artículo 4, apartados 1, 3, 4 y 5, siempre que puedan demostrar que esas medidas hacen posible que los miembros del género menos representado ocupen al menos el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo de las empresas cotizadas a más tardar el 1 de enero de 2020 o a más tardar el 1 de enero de 2018, si las empresas cotizadas son empresas públicas.

El Estado miembro interesado deberá comunicar esta información a la Comisión.

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

Artículo 9
Revisión

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, a más tardar el 1 de enero de 2017, y cada dos años a partir de entonces, un informe sobre la aplicación de la presente Directiva. Dichos informes contendrán, entre otras cosas, información exhaustiva sobre las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos establecidos en el

artículo 4, apartado 1, información facilitada de conformidad con el artículo 5, apartado 2, e información sobre los compromisos individuales contraídos por las empresas cotizadas de conformidad con el artículo 5, apartado 1.

2. Los Estados miembros que hayan suspendido, de conformidad con el artículo 8, apartado 3, la aplicación de los requisitos de procedimiento relativos a los nombramientos establecidos en el artículo 4, apartados 1, 3, 4 y 5, incluirán en los informes mencionados en el apartado 1 información que demuestre los resultados concretos obtenidos por las medidas nacionales citadas en el artículo 8, apartado 3. a continuación, la Comisión emitirá un informe específico que determine si dichas medidas permiten realmente que los miembros del género menos representado ocupen al menos el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo de las empresas cotizadas a más tardar el 1 de enero de 2018, si esas empresas son públicas, o a más tardar el 1 de enero de 2020 si las empresas cotizadas no son empresas públicas. La Comisión emitirá el primero de dichos informes a más tardar el 1 de julio de 2017, y los subsiguientes en un plazo de seis meses a partir de la notificación de los respectivos informes nacionales contemplados en el apartado 1.

Los Estados miembros en cuestión garantizarán que las empresas cotizadas que, en aplicación de las medidas nacionales contempladas en el artículo 8, apartado 3, no hayan nombrado o elegido miembros del género menos representado para al menos el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo de sus consejos de administración a más tardar el 1 de enero de 2018, cuando sean públicas, o el 1 de enero de 2020 si no son públicas, apliquen los requisitos de procedimiento relativos a los nombramientos establecidos en el artículo 4, apartados 1, 3, 4 y 5, con efectos a partir de las fechas respectivas.

3. La Comisión revisará la aplicación de la presente Directiva e informará al Parlamento Europeo y al Consejo a más tardar el 31 de diciembre de 2021 y cada dos años a partir de entonces. La Comisión evaluará, en particular, si se han alcanzado los objetivos de la presente Directiva.
4. En su informe, la Comisión examinará, a la luz de la evolución de la representación de hombres y mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas y a diferentes niveles de la toma de decisiones en el conjunto de la economía, y teniendo en cuenta si los progresos realizados son suficientemente duraderos, si es necesario ampliar o modificar la duración de la presente Directiva más allá de la fecha especificada en el artículo 10, apartado 2.

Artículo 10

Entrada en vigor y expiración

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

Artículo 11
Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo
El Presidente

Por el Consejo
El Presidente