

## III

(Actos preparatorios)

## COMITÉ DE LAS REGIONES

101º PLENO DE 30 DE MAYO DE 2013

**Dictamen del Comité de las Regiones — Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines**

(2013/C 218/06)

EL COMITÉ DE LAS REGIONES

- es consciente de la importancia de respetar el derecho fundamental de las empresas a operar sin interferencia. Sin embargo, es también importante que la igualdad entre hombres y mujeres se respete como valor fundamental de la UE. La Directiva, que proporciona un estándar mínimo, persigue asegurar la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en todos los Estados miembros y mejorar así las condiciones económicas del mercado interior;
- sugiere que, si se pretende garantizar unas condiciones competitivas y un marco regulador coherente en toda la UE, sería lógico prever sanciones similares en todos los Estados miembros. De otra forma, los desincentivos en algunos países podrían terminar siendo significativamente más débiles que en otros, llevando así a un grado de cumplimiento más bajo cuando la legislación nacional aplicara la Directiva;
- apoya la decisión de la Comisión de pretender mejorar la igualdad de género a través de una propuesta legislativa con objetivos vinculantes en vez de respaldar un enfoque autorregulador o voluntario;
- destaca que la selección de las personas candidatas más cualificadas para puestos de personal administrador no ejecutivo debe basarse en procesos de selección y criterios de cualificación transparentes, estimulando a todas las personas con talento a presentar sus candidaturas;
- destaca que, para lograr los resultados que se persiguen en numerosos cometidos, es importante la diversidad en la composición del personal por lo que respecta a sus conocimientos, aptitudes, experiencias, situación personal y sexo. Por este motivo, el CDR considera que es importante que se le dé prioridad a la persona candidata del sexo menos representado si está igual de bien cualificada que la persona candidata del otro sexo en términos de adecuación, competencia y rendimiento profesional, y si una evaluación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios personales no inclina la balanza en favor de una persona candidata del otro sexo.

<b>Ponente</b>	Andreja POTOČNIK (SI/ALDE), teniente de alcalde de Tržič
<b>Documento de referencia</b>	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
	COM(2012) 614 final

## I. RECOMENDACIONES POLÍTICAS

### Consideraciones generales

1. La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los valores fundamentales y de los objetivos clave de la Unión Europea, tal y como está recogido en el apartado 3 del artículo 3 del Tratado de la Unión Europea y el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales. De conformidad con el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión pretende eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones. El apartado 3 del artículo 157 del TFUE constituye la base jurídica para la adopción de medidas de la Unión destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

2. La Comisión Europea, en su propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre el personal administrador no ejecutivo de las empresas cotizadas, se propone asegurar, para 2020, la representación equilibrada de hombres y mujeres integrantes del citado colectivo, de forma que cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni permanezca por debajo del cuarenta por ciento del conjunto total de profesionales.

3. La Comisión advierte que el aumento del porcentaje de mujeres en los consejos de administración ha avanzado demasiado lentamente, con un incremento medio anual en los últimos años de tan solo el 0,6 % <sup>(1)</sup>. Al ritmo actual, se tardarían varios decenios en alcanzar el equilibrio de género en toda la UE. Se han registrado avances rápidos e importantes en aquellos Estados miembros y otros países donde los valores y actitudes de sus sociedades apoyan un desarrollo de estas características y donde, además, se han adoptado recomendaciones y disposiciones vinculantes para garantizar a ambos sexos una representación *de minimis*.

4. Ignorar los conocimientos y las competencias de las mujeres altamente cualificadas constituye el desperdicio de nume-

rosas posibilidades, ya que la recuperación económica exige también la participación activa de las mujeres. Para conciliar con éxito la vida familiar y la laboral, hay que introducir prácticas nuevas y de mayor eficacia que hasta ahora. Por lo que respecta a la evolución en el mundo laboral de las mujeres con cualificación universitaria, es imprescindible emprender acciones que permitan fomentar su carrera profesional y su formación de posgrado.

### EL COMITÉ DE LAS REGIONES

5. aplaude la resolución de la Comisión de mejorar el equilibrio de género entre el personal administrador no ejecutivo de las empresas cotizadas y coincide en que existe una necesidad imperiosa de tomar medidas en esta área;

6. apoya la decisión de la Comisión de pretender mejorar la igualdad de género a través de una propuesta legislativa con objetivos vinculantes en vez de respaldar un enfoque autorregulador o voluntario;

7. es consciente de lo significativo y grave que sería que las mujeres no ocuparan cargos de toma de decisiones en la economía y que su potencial de recursos humanos continuara desperdiándose de esta forma. Hay que eliminar de manera decidida los obstáculos con que se enfrentan las mujeres en sus carreras profesionales.

### Explicación detallada

8. En opinión de la Comisión, la actual falta de transparencia de los procedimientos de selección y de los criterios de cualificación para puestos en los consejos de administración en la mayoría de los Estados miembros constituye una barrera significativa para un mayor equilibrio de género en la composición de estos órganos, e incide negativamente tanto en las carreras profesionales de las personas candidatas como en su movilidad, así como en las decisiones de inversión.

<sup>(1)</sup> Véase el informe de situación: «Women in economic decision-making in the EU» (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](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)).

9. La propuesta de Directiva tiene por objeto promover la igualdad de género en la toma de decisiones económicas y aprovechar plenamente el vivero de personas candidatas existente, a fin de alcanzar una representación de los sexos más equitativa en los consejos de administración de las empresas, contribuyendo así a los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

10. Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionales y disuasorias en caso de incumplimiento de la Directiva, que podrían incluir, entre otras, que un órgano judicial pueda imponer multas administrativas o declarar la nulidad o anulación del nombramiento o la elección del personal administrador no ejecutivo que incumpla las disposiciones nacionales.

11. Los Estados miembros deben informar a la Comisión acerca de la aplicación de la Directiva. Los informes deben incluir asimismo información sobre las medidas adoptadas para conseguir estos objetivos.

12. La Directiva no trata el caso de las pequeñas y medianas empresas.

#### EL COMITÉ DE LAS REGIONES

13. destaca que la selección de las personas candidatas más cualificadas para puestos de personal administrador no ejecutivo debe basarse en procesos de selección y criterios de cualificación transparentes, estimulando a todas las personas con talento a presentar sus candidaturas.;

14. destaca que, para lograr los resultados que se persiguen en numerosos cometidos, es importante la diversidad en la composición del personal por lo que respecta a sus conocimientos, aptitudes, experiencias, situación personal y sexo. Por este motivo, el CDR considera que es importante que se le dé prioridad a la persona candidata del sexo menos representado si está igual de bien cualificada que la persona candidata del otro sexo en términos de adecuación, competencia y rendimiento profesional, y si una evaluación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios personales no inclina la balanza en favor de una persona candidata del otro sexo;

15. es consciente de la importancia de respetar el derecho fundamental de las empresas a operar sin interferencia. Sin embargo, es también importante que la igualdad entre hombres y mujeres se respete como valor fundamental de la UE. La Directiva, que proporciona un estándar mínimo, persigue ase-

gurar la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en todos los Estados miembros y mejorar así las condiciones económicas del mercado interior;

16. está convencido de que la propuesta no supone ningún incumplimiento del principio de subsidiariedad, dado que está basada en fundamentos jurídicos claros de los Tratados de la UE y aporta un verdadero valor añadido europeo al tratar el objetivo político de la Unión Europea de igualdad de género. Asimismo, confiere seguridad jurídica a las empresas que operan en más de un Estado miembro y cuyas operaciones transfronterizas podrían verse afectadas negativamente por las actuales diferencias en las normativas relativas a la igualdad de género en los consejos de administración de las empresas;

17. subraya que es necesario respaldar medidas a nivel europeo y asegurar un marco regulador paneuropeo uniforme en este ámbito. La situación actual, en la que los Estados miembros tienen sus propios estándares y legislaciones, causa incertidumbre en el funcionamiento del mercado interior, pues muchas empresas cotizadas operan en más un Estado miembro;

18. sugiere que, si se pretende garantizar unas condiciones competitivas y un marco regulador coherente en toda la UE, sería lógico prever sanciones similares en todos los Estados miembros. De otra forma, los desincentivos en algunos países podrían terminar siendo significativamente más débiles que en otros, llevando así a un grado de cumplimiento más bajo cuando la legislación nacional aplicara la Directiva;

19. señala que sería apropiado dar más importancia a mejorar el equilibrio de género entre todo el personal administrador, no únicamente el no ejecutivo;

20. advierte que, a la hora de ejercer cargos directivos, las mujeres siguen encontrando obstáculos debido a ciertos factores, entre los que cabe destacar la falta de medidas que les faciliten el reconciliar la vida familiar y la profesional;

#### **Importancia para los entes locales y regionales**

21. opina que los entes locales y regionales deben hacer todo lo posible por asegurar una mayor igualdad. Una representación equitativa de los sexos no es solo un requisito previo para la democracia auténtica y una sociedad equitativa, sino que también constituye una condición esencial para la consecución del objetivo de la UE de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador;

22. considera que, en aquellos casos en los que representantes de entes locales y regionales sean miembros de consejos de administración en empresas (públicas), 2018 es un plazo apropiado para asegurar una presencia mínima del 40 % del sexo menos representado;

23. señala que es importante que las empresas públicas den ejemplo a las empresas privadas en cuanto a esta presencia mínima del 40 % del sexo menos representado.

## II. RECOMENDACIONES DE ENMIENDA

### Recomendación de enmienda (específica para la versión española)

#### Título de la Directiva

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda
Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines	Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre <del>los administradores</del> <u>el personal administrador</u> no <del>ejecutivos</del> <u>ejecutivo</u> de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines

#### Exposición de motivos

Una Directiva destinada a avanzar en materia de igualdad y de representatividad de género no puede utilizar un lenguaje sexista.

### Recomendación de enmienda 1

#### Preámbulo

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y, en particular, su artículo 157, apartado 3,	Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y, en particular, sus <u>artículos 8 y</u> 157, apartados <u>3 y 4</u> ,

#### Exposición de motivos

En coherencia con el punto 1 del proyecto de dictamen. Es necesario mencionar el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea como fundamento jurídico de esta Directiva, pues define la igualdad de género como un objetivo horizontal de la Unión Europea.

### Recomendación de enmienda 2

#### Preámbulo

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
	<u>Vistos los artículos 2 y 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea,</u>

#### Exposición de motivos

Coherencia con el punto 1 del proyecto de dictamen.

### Recomendación de enmienda 3

#### Preámbulo

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
	<u>Visto el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,</u>

#### Exposición de motivos

Coherencia con el punto 1 del proyecto de dictamen.

**Recomendación de enmienda 4**

## Considerando 17

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
<p>Las empresas cotizadas tienen una importancia económica, una visibilidad y un impacto especiales en todo el mercado. Por ello, las medidas contempladas en la 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 financieros <sup>(1)</sup>. 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.</p> <p><sup>(1)</sup> DO L 145 de 30.4.2004, p. 1.</p>	<p>Las empresas cotizadas tienen una importancia económica, una visibilidad y un impacto especiales en todo el mercado. Por ello, las medidas contempladas en la presente Directiva deben aplicarse a las empresas cotizadas, que se definen como las <u>constituidas que tengan su domicilio social</u> en un Estado miembro <u>cuyas acciones</u> 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 financieros <sup>(1)</sup>. 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.</p> <p><sup>(1)</sup> DO L 145 de 30.4.2004, p. 1.</p>

**Exposición de motivos**

El lugar donde una empresa tiene su domicilio social y las acciones, más que donde esté registrado o los valores, constituyen criterios más seguros a la hora de determinar qué empresas se ajustan al ámbito de la directiva.

**Recomendación de enmienda 5**

## Considerando 21

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
<p>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.</p>	<p>En varios Estados miembros, los trabajadores de las empresas y/o sus organizaciones pueden o deben designar o elegir una determinada proporción de 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, <u>tomando en consideración los procedimientos que se aplican a la elección/designación de los administradores no ejecutivos</u>, definan los procedimientos prácticos para garantizar la consecución de esos objetivos, teniendo en cuenta que algunos administradores no ejecutivos son representantes de los trabajadores.</p>

**Exposición de motivos**

Las consideraciones de igualdad de género deben ir paralelas con los procesos de elección/designación que aplican las organizaciones sindicales en los Estados miembros.

**Recomendación de enmienda 6**

## Considerando 31

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
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.	<del>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.</del>

**Exposición de motivos**

Esta enmienda se refiere a la enmienda legislativa 11 del dictamen del CDR, relativa al apartado 6 del artículo 4, propuesta por la propia ponente.

**Recomendación de enmienda 7**

## Considerando 32

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
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.	<del>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.</del>

**Exposición de motivos**

Debilita innecesariamente el texto.

**Recomendación de enmienda 8**

## Considerando 34

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
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.	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, <u>especificando el plazo de cumplimiento de las mismas, que en ningún caso podrá exceder el de vigencia de la presente Directiva.</u>

**Exposición de motivos**

Cambio de terminología: La finalidad de la Directiva es alcanzar un equilibrio entre sexos, independientemente de que la situación de desigualdad actual sufrida entre los administradores no ejecutivos obedezca a cuestiones de género. Entendemos por género: las características sociales y culturales que distinguen a mujeres y a hombres y que son aprendidas, cambian con el tiempo y presentan muchas variaciones intra e interculturalmente. Sexo: características biológicas que distinguen a mujeres y a hombres. Añadir texto: es imprescindible especificar los plazos para la puesta en marcha de medidas para evitar que quede a libre arbitrio de la empresa el cumplimiento de los objetivos.

**Recomendación de enmienda 9**

Considerando 40

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
	<p><u>De conformidad con la propuesta de una armonización mínima de los requisitos de gobernanza empresarial relativos a las decisiones de nombramiento basadas en criterios de cualificación objetivos con la finalidad de alcanzar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivo, los Estados miembros podrán sobrepasar el estándar mínimo de forma voluntaria.</u></p>

**Exposición de motivos**

Aquellos Estados miembros que ya hayan alcanzado, o que estén esforzándose por conseguir, un equilibrio de género aún mayor entre los administradores no ejecutivos son libres de continuar en esta vía.

**Recomendación de enmienda 10**

Artículo 2, apartado 1

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
<p>«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;</p>	<p>«empresa cotizada»: la empresa <del>constituida</del> <u>que tenga su domicilio social</u> en un Estado miembro <del>cuyos valores</del> <u>acciones</u> se admitan a negociación en un mercado regulado en uno o varios Estados 14, de la Directiva 2004/39/CE;</p>

**Exposición de motivos**

El lugar donde una empresa tiene su domicilio social y las acciones, más que donde esté registrado o los valores, constituyen criterios más seguros a la hora de determinar qué empresas se ajustan al ámbito de la directiva.

**Recomendación de enmienda 11**

Artículo 2, apartado 8

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
<p>«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;</p>	<p>«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 <del>constituidas</del> <u>constituidas con domicilios sociales</u> en Estados miembros cuya moneda no sea el euro, los importes equivalentes en la moneda del Estado miembro correspondiente;</p>

**Exposición de motivos**

El lugar donde una empresa tiene su domicilio social, más que donde esté registrado, constituye un criterio más seguro a la hora de determinar qué empresas se ajustan al ámbito de la directiva.

**Recomendación de enmienda 12**

Artículo 4, apartado 6

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
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.	<del>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.</del>

**Exposición de motivos**

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 un determinado sexo está especialmente menos representado en el mercado de trabajo. Por este motivo, el CDR no cree que el objetivo descrito en el apartado 1 no deba aplicarse en aquellos casos en los que el sexo menos representado constituya menos del 10 % de la plantilla de las empresas cotizadas.

**Recomendación de enmienda 13**

Artículo 4, apartado 7

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
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.	<del>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.</del>

**Exposición de motivos**

Debilita innecesariamente el texto. No es coherente con la supresión del considerando 32.

**Recomendación de enmienda 14**

Artículo 5, apartado 3

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
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.	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, <u>especificando el plazo de cumplimiento de las mismas, que en ningún caso podrá exceder el de vigencia de la presente Directiva.</u>

**Exposición de motivos**

Es imprescindible especificar los plazos para la puesta en marcha de medidas para evitar que quede a libre arbitrio de la empresa el cumplimiento de los objetivos.

**Recomendación de enmienda 15**

## Artículo 7

Texto de la Comisión	Enmienda del CDR
<p>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.</p>	<p>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 <u>constituidas que tengan su domicilio social</u> 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.</p>

**Exposición de motivos**

El lugar donde una empresa tiene su domicilio social, más que donde esté registrado, constituye un criterio más seguro a la hora de determinar qué empresas se ajustan al ámbito de la directiva.

Bruselas, 30 de mayo de 2013.

*El Presidente*  
*del Comité de las Regiones*  
Ramón Luis VALCÁRCEL SISO