



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios

2012/0299(COD)

27.9.2013

OPINIÓN

de la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios

para la Comisión de Asuntos Jurídicos y la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Ponente de opinión: Olle Schmidt

PA_Legam

BREVE JUSTIFICACIÓN

El objetivo de la política de la UE en materia de igualdad de género, a saber garantizar la igualdad de acceso de hombre y mujeres a los puestos de poder y de influencia, es un reto vital para la Unión. El ponente considera que se necesitan medidas legislativas audaces por parte de la UE para alcanzar este objetivo.

El ponente apoya, por lo tanto, plenamente los objetivos perseguidos por la Comisión con la Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas. No obstante, la propuesta no va lo suficientemente lejos ni en lo que se refiere al ámbito de aplicación ni en las medidas.

Las empresas del sector financiero tienen un mayor porcentaje de mujeres en sus consejos de administración que otros sectores de la UE. Sin embargo, un tercio de los consejos de administración de las empresas no tiene ninguna mujer.

El ponente apoya la decisión de centrarse en las empresas cotizadas. No obstante, la Comisión debería revisar la posibilidad de ampliar el ámbito de aplicación a las empresas no cotizadas que superen el umbral de las PYME dos años después de la aplicación de la presente Directiva.

Extensión del ámbito de aplicación: instituciones de la UE y BCE

El ponente opina que el ámbito de aplicación de la Directiva se debería ampliar para incluir a las instituciones y las agencias de la UE, incluido el Banco Central Europeo (BCE). La ausencia total de representación femenina en el Comité Ejecutivo, el Consejo de Gobierno y el Consejo General del BCE es algo sumamente problemático y confirma el fallo sistemático en el procedimiento de nombramiento de los puestos de dirección en el seno de la Unión. Los Estados miembros son los responsables de promover la presencia de mujeres en estos puestos.

Las instituciones de la UE deben dar ejemplo en lo que se refiere al equilibrio de género en vez de confirmar el estereotipo de la falta de este equilibrio, ya sea con vistas a la fijación de normas para el sector privado como para mejorar la legitimidad de la UE. Los principios de la presente Directiva deberían incorporarse, por lo tanto, en las normas que rigen los procedimientos de contratación interna en las instituciones de la UE.

La acción futura: el modelo «cumplir o dar explicaciones»

El ponente no está de acuerdo con los objetivos vinculantes propuestos por la Comisión en materia de género, ya que es vital que se evite interferir en los derechos de propiedad de los accionistas y en su libertad para elegir representantes en los consejos de administración de las empresas. El ponente tiene, además, grandes dudas en cuanto a los efectos colaterales que la Comisión espera obtener de un aumento de la representación femenina entre los administradores no ejecutivos para puestos ejecutivos y de alto nivel.

La falta de investigaciones empíricas que sustenten este razonamiento, junto con la experiencia noruega de cuotas obligatorias entre los directores de los consejos, pone de manifiesto la falacia de esta línea de razonamiento. Unas cuotas firmes no modifican

fundamentalmente la situación de desequilibrio.

El ponente desearía destacar más bien la importancia de concentrar los esfuerzos en el aumento del número de mujeres en todos los niveles de gestión para conseguir una representación de género más equilibrada, en una fase posterior, en los puestos directivos y en los consejos, el «enfoque ascendente».

El ponente desearía proponer un tipo de modelo «cumplir o dar explicaciones» similar a la legislación danesa que exige a las empresas que fijen objetivos individuales para el equilibrio entre hombres y mujeres entre los administradores ejecutivos y no ejecutivos, así como a todos los niveles de gestión de la empresa, teniendo en cuenta las características específicas al sector y a la empresa. Además, las empresas deberían estar obligadas a desarrollar una política de género con el fin de incentivar medidas activas que permitan mejorar el equilibrio de género en la empresa.

Las empresas deberían hacer público su cumplimiento de los requisitos: el equilibrio de género en los consejos y a nivel de gestión, su relación con los objetivos específicos en materia de género, la política de género y las medidas tomadas o que se van a tomar para alcanzar los objetivos. Esta información se comunicará en el informe anual y en el sitio web de las empresas cubiertas por la Directiva.

Limitarse a añadir algunas mujeres en los puestos de administradores no ejecutivos en las empresas en cuestión no es una medida que vaya demasiado lejos. El modelo «cumplir o dar explicaciones» garantiza, sin embargo, que los accionistas y los directivos de las empresas en cuestión reflexionen sobre la política y la cultura internas de la empresa, lo que suprimirá en mayor medida los obstáculos a que se enfrentan las mujeres a la hora de subir los escalones de la empresa.

Deberían aplicarse sanciones en forma de multas administrativas a las empresas que no cumplan los procedimientos relativos a la fijación de objetivos cuantitativos individuales y a una política de género. No obstante, ninguna empresa debe ser multada por no alcanzar los objetivos de género fijados individualmente, ya que ello podría suponer un desincentivo para los ambiciosos objetivos.

Mayor transparencia para la contratación en los consejos de administración

El ponente se felicita de la iniciativa de la Comisión de incentivar un nombramiento formalizado y más transparente de los miembros de los consejos de las empresas. No obstante, la inversión de la carga de la prueba con arreglo a la cual las empresas deben demostrar la adecuación de sus decisiones cuando tienen que afrontar las reclamaciones de los candidatos no es proporcionada. Los supuestos reclamantes deberían estar suficientemente protegidos por la obligación de la empresa de presentar los criterios que han servido de base a la selección y por la legislación en materia de lucha contra la discriminación aplicable.

Finalmente, la transparencia de las políticas de las empresas en materia de igualdad de género con respecto a los inversores, los posibles solicitantes de un empleo y el público en general se refuerza con el modelo «cumplir o dar explicaciones» gracias a los requisitos relativos a la elaboración de informes sobre el equilibrio de género propuestos por el ponente.

ENMIENDAS

La Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios pide a la Comisión de Asuntos Jurídicos y a la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, competentes para el fondo, que incorporen en su informe las siguientes enmiendas:

Enmienda 1

Propuesta de Directiva Considerando 4

Texto de la Comisión

(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 económicas. 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 respecto. La Comisión Europea, en su Carta de la Mujer, 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 2010-2015 estableció que una de sus tareas prioritarias era mejorar el equilibrio de género en la toma de decisiones.

Enmienda

(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 económicas. La Comisión ha alentado a las empresas cotizadas en la Unión Europea a aumentar el número de **personas del sexo menos representado** presentes en sus consejos mediante medidas de autorregulación y a contraer compromisos voluntarios concretos a ese respecto. La Comisión Europea, en su Carta de la Mujer, 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 2010-2015 estableció que una de sus tareas prioritarias era mejorar el equilibrio de género en la toma de decisiones.

Enmienda 2

Propuesta de Directiva Considerando 6 bis (nuevo)

(6 bis) Las instituciones y agencias de la UE deben dar ejemplo mejorando el equilibrio de género. Los principios establecidos en la presente Directiva deben incorporarse en las disposiciones que regulan los procedimientos internos de contratación de personal de la Comisión Europea, del Parlamento Europeo y de todas las instituciones y agencias de la UE, incluido el Banco Central Europeo. En todas las instituciones de la UE deben desarrollarse políticas de género más eficaces que influyan en la contratación, en la formación y en el funcionamiento corriente de las diferentes instituciones de la UE. A este fin, corresponde a las instituciones velar por la consecución del equilibrio de género en la contratación de su personal directivo, incluidos los directores generales, los directores y los jefes de unidad.

Enmienda 3

Propuesta de Directiva Considerando 6 ter (nuevo)

(6 ter) Las instituciones y agencias de la UE, dada su gran visibilidad, deberían dar ejemplo y poner en marcha políticas para un mejor equilibrio de género. Para mejorar la representatividad, debe prestarse mayor atención a las políticas de contratación para los puestos directivos. Deben presentarse listas de candidatos que respeten la igualdad de género para cada puesto de alta dirección. Como más tarde el 31 de diciembre de 2018, las instituciones y agencias de la UE deben rendir cuentas de sus esfuerzos en este

sentido en un informe anual.

Enmienda 4
Propuesta de Directiva
Considerando 6 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 quater) Es esencial que el aparato de gestión de la Comisión, el órgano ejecutivo de la UE, mejore su equilibrio de género para representar mejor a los ciudadanos europeos. Se pide, por tanto, a los Estados miembros que designen a hombres y mujeres como candidatos para cada uno de los puestos del Colegio de Comisarios con miras a establecer un equilibrio de género en el Colegio de Comisarios de la Comisión.

Enmienda 5
Propuesta de Directiva
Considerando 6 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 quinquies) El Banco Central Europeo (BCE), el Sistema Europeo de Supervisión Financiera (SESF), incluida la Junta Europea de Riesgo Sistémico (JERS), y las Autoridades Europeas de Supervisión (AES) deben respetar todos los aspectos relacionados con la igualdad y la no discriminación por razones de género. Debe instarse también a las juntas de supervisores de las AES a que presenten una lista equilibrada desde el punto de vista del género de los candidatos a los puestos de presidentes y directores ejecutivos en las correspondientes comparecencias en el Parlamento Europeo. La selección final de estos puestos debe tener una representación equilibrada de género. También es importante que el Comité de

Dirección y los comités consultivos de la JERS tengan una representación equilibrada de género.

Enmienda 6
Propuesta de Directiva
Considerando 6 sexies (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 sexies) El Consejo de Supervisión del Banco Central Europeo (BCE), incluidos los puestos de presidente y vicepresidente, debe tener una representación equilibrada desde el punto de vista del género. Cuando quede un puesto vacante en el Comité Ejecutivo del BCE, debe instarse a los Estados miembros que hayan adoptado el euro como moneda a que nombren dos candidatos, un hombre y una mujer, para proveer dicha vacante. Debe instarse asimismo a los Estados miembros a que nombren mujeres como gobernadoras de los bancos centrales nacionales (BCN) con miras a conseguir un equilibrio de género en el Consejo de Gobierno y en el Consejo General del BCE y en la Junta General de la JERS.

Enmienda 7
Propuesta de Directiva
Considerando 7

Texto de la Comisión

Enmienda

(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

(7) El uso eficiente del capital humano es el principal factor determinante de la competitividad, **del desarrollo y del crecimiento** 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

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.

un elevado nivel de formación y cualificación aumenta constantemente como lo demuestra el *hecho de* que el 60 % de los titulados universitarios sean mujeres. El hecho de seguir no haciendo uso de este vivero en los puestos de **dirección y** decisión **de las empresas** equivaldría a **no aprovechar** plenamente el capital humano cualificado.

Enmienda 8
Propuesta de Directiva
Considerando 7 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(7 bis) El logro de la igualdad de género en toda la sociedad presupone el establecimiento de los mismos derechos académicos y profesionales para hombres y mujeres, así como el reparto de las responsabilidades familiares, de cuidado de los hijos y domésticas. El hecho de que las mujeres sean tradicionalmente las responsables de la gran mayoría de las tareas familiares y domésticas puede impedir que avancen hacia puestos de trabajo de alto nivel. La participación y el compromiso activo de los hombres en las responsabilidades familiares es un elemento crucial para conciliar la vida profesional y familiar y crear las mismas oportunidades profesionales para hombres y mujeres. Debe prestarse atención a acabar con los estereotipos de género, las políticas laborales inflexibles y obsoletas y las disposiciones insuficientes en materia de permisos parentales. Deben tomarse medidas para que mujeres y hombres combinen la vida familiar y profesional si así lo desean. Se alienta a los Estados miembros a que garanticen la aplicación de elementos de bienestar como los subsidios por permiso parental equitativos para mujeres y hombres, disposiciones pormenorizadas para el

cuidado de los hijos y la posibilidad de obtener permisos parentales compartidos.

Enmienda 9

Propuesta de Directiva Considerando 8

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(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, ***además de un modelo de actividad más proactivo***, 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, ***habida cuenta de su importante responsabilidad económica y social***, un efecto positivo en los resultados de las empresas que lo apliquen y ***favorecer el desarrollo económico sostenible***.

Enmienda 10

Propuesta de Directiva Considerando 9

Texto de la Comisión

(9) Existen también pruebas de que la

Enmienda

(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 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.

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, garantizar una mayor presencia femenina y ***reconocer la aportación de las mujeres*** 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 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. ***Por consiguiente, los Estados miembros deben estimular el progreso en la carrera profesional de las mujeres, en todos los niveles, mediante acciones positivas como programas de creación de redes y de tutoría.***

Enmienda 11

Propuesta de Directiva Considerando 10

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(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.

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. **Esta situación se produce asimismo en algunas instituciones y agencias de la UE, como el Banco Central Europeo, que deberían dar ejemplo y representar al conjunto de los ciudadanos. Cabe recordar que, en el nombramiento de un nuevo miembro del Consejo Ejecutivo del BCE a finales de 2012, los Jefes de Estado y de Gobierno se negaron a tomar en consideración la perspectiva de la igualdad de género, contraviniendo el artículo 2 del Tratado, a pesar del dictamen negativo del Parlamento Europeo. También en el sector privado, el** desequilibrio de género es importante y grave **en los órganos decisivos.** 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. **No obstante, las disposiciones de la presente Directiva no interfieren indebidamente en la gestión corriente de las empresas, puesto que estas pueden seguir seleccionando con libertad a los candidatos que deseen basándose en sus competencias u otras consideraciones objetivas pertinentes.**

Enmienda 12
Propuesta de Directiva
Considerando 11

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(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 *aquellos* Estados miembros que han introducido medidas vinculantes. ***Sin embargo, varios países han conseguido resultados igualmente buenos mediante mecanismos voluntarios respaldados por sólidos sistemas de protección social que fomentan la participación de las mujeres en el mundo laboral.*** 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.

Enmienda 13
Propuesta de Directiva
Considerando 12

Texto de la Comisión

(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***

Enmienda

(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 dan lugar a discrepancias en el número de mujeres entre los administradores no ejecutivos y a porcentajes de mejora diferentes según los Estados miembros.

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.

Enmienda 14
Propuesta de Directiva
Considerando 12 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(12 bis) Los desequilibrios de género en las empresas se hacen mayores en los niveles directivos más altos. Por otra parte, muchas de las mujeres que ejercen funciones de alto nivel están empleadas en sectores como los recursos humanos y la comunicación, mientras que los hombres que ejercen este tipo de funciones suelen ocupar puestos de gestión general o gestión operativa dentro de la empresa. Teniendo en cuenta que la principal reserva para la contratación de puestos en los consejos de administración está formada principalmente por candidatos con experiencia en puestos de alta dirección, es fundamental incrementar el número de mujeres que avanzan hacia estos puestos de gestión dentro de las empresas. Este requisito es esencial para conseguir un cambio real en las posibilidades de avanzar hacia puestos de alta responsabilidad en la toma de decisiones disponibles para las mujeres.

Enmienda 15
Propuesta de Directiva
Considerando 13

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(13) La actual falta de transparencia de los procedimientos de selección y de los criterios de cualificación **y contratación** 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, 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. 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.

Enmienda 16

**Propuesta de Directiva
Considerando 14**

Texto de la Comisión

(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*

Enmienda

(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

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.

determinados estándares mínimos *para* 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. *Una* medida a nivel de la UE puede contribuir eficazmente a garantizar unas condiciones competitivas semejantes en toda la Unión, evitar complicaciones prácticas para la vida empresarial y *permitir que las empresas aprovechen plenamente las oportunidades que ofrece el mercado interior*.

Enmienda 17
Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(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.

decisiones económicas, especialmente en los consejos de administración de las empresas *y a nivel directivo*, tenga un efecto indirecto positivo para el empleo de las mujeres en las empresas afectadas y para toda la economía.

Enmienda 18

Propuesta de Directiva Considerando 16

Texto de la Comisión

(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.*

Enmienda

(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 *comunes* para una acción positiva en forma de medidas destinadas a alcanzar un objetivo cuantitativo en cuanto a la composición de los consejos de administración de las empresas cotizadas.

Enmienda 19

Propuesta de Directiva Considerando 16 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(16 bis) El nombramiento de miembros de los consejos de administración y de administradores ejecutivos y no ejecutivos debe seguir siendo íntegramente prerrogativa y responsabilidad de los accionistas.

Enmienda 20

Propuesta de Directiva Considerando 16 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(16 ter) Reducir a las personas a la condición de representantes de distintos grupos dentro de la sociedad, como los hombres, las mujeres o las minorías étnicas, es contrario al objetivo de ofrecer igualdad de oportunidades para todos. Cada persona debe ser considerada como individuo y, por esta razón, no debería haber cuotas de representación impuestas por ley. Debe tenerse en cuenta que el compromiso individual de las empresas es fundamental para modificar las actitudes y las prácticas en relación con los hombres y las mujeres con mayor amplitud y profundidad en el seno de las empresas. El compromiso también permite a las empresas aplicar medidas de mayor alcance que las que afectan simplemente a los cargos de dirección no ejecutivos. Por consiguiente, es necesario que todas las empresas cuenten con una política de género e informen de forma transparente en su informe anual sobre el equilibrio de género en el consejo de administración y en los niveles directivos más altos.

Enmienda 21
Propuesta de Directiva
Considerando 16 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(16 quater) Corresponde a los Estados miembros asegurarse de que las empresas cotizadas desarrollen una política de género dirigida a conseguir una representación de género más equilibrada en toda la estructura empresarial. Esta política podría incluir una descripción de las medidas pertinentes aplicadas en la empresa en cuestión: nombramiento de una candidata y un candidato para los puestos clave, programas de tutoría y de orientación en la evolución de carrera para las mujeres, estrategias en materia de recursos humanos para favorecer la diversificación de la contratación. Podría incluir, además, la oferta de condiciones de trabajo flexibles, por ejemplo medidas flexibles en materia de permisos paternales y servicios de ayuda doméstica y de cuidado de los hijos que estén subvencionados. Al mismo tiempo, estas políticas deberían implicar a las organizaciones de trabajadores, de forma que las mujeres puedan beneficiarse de dichas políticas a todos los niveles de la sociedad. Cada empresa debe poder elegir las políticas que mejor se adapten a sus necesidades y adoptar medidas activas dirigidas a aumentar el porcentaje del género que esté menos representado en la administración de la empresa.

Enmienda 22
Propuesta de Directiva
Considerando 17

Texto de la Comisión

Enmienda

(17) Las empresas cotizadas tienen una

(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 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. 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.

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. 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 ***regulados adecuadamente*** en aras del interés público.

Enmienda 23

Propuesta de Directiva Considerando 17 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(17 bis) Las empresas no cotizadas también desempeñan un papel destacado en la economía. En principio, deben incluirse en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Sin embargo, teniendo en cuenta que, en general, la situación de género en estas empresas no se conoce bien y pueden ser necesarias disposiciones específicas que reflejen sus particularidades y su naturaleza cambiante entre los Estados miembros, estas empresas no deberían incluirse en dicho ámbito de aplicación hasta una etapa posterior. La Comisión podría presentar una propuesta en este sentido después de llevar a cabo una investigación detallada de todos los aspectos relevantes.

Enmienda 24

Propuesta de Directiva Considerando 18

Texto de la Comisión

(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 empresas, incluso aunque coticen en bolsa.

Enmienda

(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 empresas. ***Esta exención de las PYME debe aplicarse a las empresas que coticen en bolsa y, en una etapa posterior, podría aplicarse asimismo a las no cotizadas.***

Enmienda 25

Propuesta de Directiva Considerando 21

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(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, ***basándose en consultas***

cuidadosas y extensas con los interlocutores sociales a nivel nacional. Es importante, asimismo, que las organizaciones de trabajadores participen en el desarrollo y la aplicación de las políticas de igualdad de género en la empresa. La representación de los trabajadores en los consejos de las empresas cotizadas también representa una forma positiva de promover la diversidad, al incluir las perspectivas esenciales y un verdadero conocimiento del funcionamiento interno de la empresa.

Enmienda 26

Propuesta de Directiva Considerando 22

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(22) *Las* empresas cotizadas en la Unión *deben estar sujetas a la obligación de establecer* procedimientos adecuados y *eficientes dirigidos* 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 ejemplo, las empresas cotizadas podrían examinar la posibilidad de emprender programas de formación y tutoría para el sexo menos representado, como un instrumento para alcanzar un equilibrio de género, en caso de que exista una clara brecha de género en el grupo de*

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

candidatos a su contratación por la empresa para ocupar puestos en el consejo de administración. 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

Enmienda 27

Propuesta de Directiva Considerando 22 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(22 bis) Con miras a incluir una gama más amplia de perspectivas y experiencias en la toma de decisiones económicas, debe instarse a las empresas cotizadas a que en sus políticas de contratación tengan en cuenta no solo la diversidad de género, sino también la diversidad en lo que se refiere a la competencia, la edad, la procedencia geográfica, el origen étnico y la experiencia educativa y profesional.

Enmienda 28
Propuesta de Directiva
Considerando 23

Texto de la Comisión

(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 empresas. 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.***

Enmienda

(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 empresas. Debido a esa influencia dominante, disponen de instrumentos para propiciar más rápidamente el cambio necesario.

Enmienda 29
Propuesta de Directiva
Considerando 26

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(26) De acuerdo con la citada jurisprudencia, ***debe instarse a las empresas cotizadas a que basen*** la selección de los candidatos mejor cualificados para puestos de administrador no ejecutivo 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.*

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 *existir la posibilidad de dar* prioridad al candidato del género menos representado si tiene, *como mínimo*, la misma cualificación. *Los Estados miembros han de velar por que las empresas que no respeten los principales objetivos de la presente Directiva transmitan información adicional acerca de sus políticas de contratación, selección y nombramiento, y, en particular, expliquen las medidas que aplicarán para mejorar su equilibrio de género en este ámbito.*

Enmienda 30

Propuesta de Directiva Considerando 27

Texto de la Comisión

(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*

Enmienda

(27) Los métodos de contratación, *selección* 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. *La presente Directiva respeta la diversidad de procedimientos de selección, que deben basarse en la transparencia y el mérito, al tiempo que insiste en la necesidad de alcanzar el objetivo de que aumente la presencia del género menos representado en los consejos de administración.* Los requisitos relativos a la selección de los candidatos deben cumplirse en la fase apropiada del proceso de selección de conformidad con

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.

el Derecho nacional y con los estatutos de las correspondientes empresas cotizadas. A este respecto, la presente Directiva **permite aplicar una diversidad de** procedimientos de selección con el fin de alcanzar el objetivo de una representación de género más equilibrada de los consejos de administración de las empresas cotizadas. **La disposición de esta Directiva no interfiere indebidamente en la dirección corriente de las empresas, puesto que estas pueden seguir seleccionando libremente a los candidatos que deseen basándose en sus cualificaciones o en otras consideraciones objetivas pertinentes.**

Enmienda 31

Propuesta de Directiva Considerando 28

Texto de la Comisión

(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 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

Enmienda

(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 comunicar, **cuando sea posible**, 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. 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

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.

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.

Enmienda 32

Propuesta de Directiva Considerando 29

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

suprimido

Enmienda 33

Propuesta de Directiva Considerando 30

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(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, ***así como la publicación de la decisión de imponer multas administrativas, incluyendo***

información sobre el tipo y la naturaleza de la infracción y la cuantía de la multa impuesta. Deben aplicarse sanciones en el caso de empresas cotizadas que no cumplan los procedimientos previstos para el nombramiento o la elección de administradores no ejecutivos con arreglo a lo establecido en el artículo 4, apartado 1, o los requisitos en materia de divulgación establecidos en el artículo 5 de la presente Directiva. No obstante, el hecho de que una empresa no alcance el objetivo cuantitativo a que se refiere el artículo 4, apartado 1, no debe suponer el incumplimiento de la presente Directiva ni dar lugar a un régimen sancionador.

Enmienda 34
Propuesta de Directiva
Considerando 31

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

suprimido

Enmienda 35
Propuesta de Directiva
Considerando 32

Texto de la Comisión

(32) Dado que las empresas cotizadas deben aspirar a aumentar la proporción del género menos representado en todos los

Enmienda

(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.

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. ***No obstante, estas empresas deben seguir rindiendo cuentas, en sus informes anuales y en su sitio web, del equilibrio de género entre sus administradores ejecutivos y no ejecutivos y de las políticas que aplican en este ámbito, de conformidad con el artículo 5, apartados 1, 1 bis y 2, de la presente Directiva.***

Enmienda 36

Propuesta de Directiva Considerando 34

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(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 *debe publicarse de forma adecuada y fácilmente accesible en el informe anual y en el sitio web* y, cuando una empresa no haya alcanzado el objetivo, incluirá una descripción *detallada* de las medidas tomadas hasta la fecha y de las que tiene intención de adoptar en el futuro para alcanzarlo. ***Por otra parte, las empresas***

que no cumplan este requisito deben facilitar una justificación de las razones de la no aplicación de los mecanismos oportunos e indicar qué medidas concretas se proponen aplicar para garantizar con eficiencia el cumplimiento del objetivo de potenciar el equilibrio de género.

Enmienda 37

Propuesta de Directiva Considerando 35

Texto de la Comisión

(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*.

Enmienda

(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 *o el objetivo establecido en el artículo 4, apartado 1*, a más tardar el 1 de enero de 2020. *La Comisión debe evaluar si las medidas tomadas por los Estados miembros son suficientes para alcanzar los resultados esperados y decidir si puede suspenderse la aplicación de determinados artículos de la Directiva para evitar toda interferencia con las medidas nacionales.*

Enmienda 38

Propuesta de Directiva Considerando 38

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(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 **marco flexible y un** período de adaptación suficientemente largo.

Enmienda 39

Propuesta de Directiva Considerando 38 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(38 bis) Con miras a garantizar la plena aplicación por los Estados miembros de los objetivos en materia de equilibrio de género establecidos en la presente Directiva y su integración en las políticas de las empresas correspondientes, así como a comprobar los efectos derivados previstos en la misma, la Comisión debe presentar un informe al Parlamento Europeo y al Consejo. En dicho informe deben evaluarse, asimismo, los efectos positivos y negativos de la posible ampliación del ámbito de aplicación de

los objetivos en materia de equilibrio de género a las empresas no cotizadas y reevaluarse la necesidad de introducir objetivos jurídicamente vinculantes a nivel de la UE.

Enmienda 40

Propuesta de Directiva Considerando 39

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(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. ***Los Estados miembros deben cooperar con los interlocutores sociales y la sociedad civil para informarles de forma eficiente del significado de la Directiva, así como de su transposición y aplicación.***

Enmienda 41

Propuesta de Directiva Artículo 4 – apartado 1

Texto de la Comisión

1. Los Estados miembros velarán por que las empresas cotizadas en cuyos consejos los miembros del género menos

Enmienda

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.**

representado ocupen menos del 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo **adapten sus procedimientos de contratación, selección o nombramiento a fin de garantizar que la selección de los administradores no ejecutivos se base** 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.

Enmienda 42
Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 3

Texto de la Comisión

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.

Enmienda

3. Con objeto de alcanzar el objetivo establecido en el apartado 1, los Estados miembros velarán por que, en **los procedimientos de contratación, selección o nombramiento** de los administradores no ejecutivos, **pueda darse** 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.

Enmienda 43

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

3 bis. Los Estados miembros velarán por que los requisitos relativos a la selección de los candidatos se cumplan en la fase apropiada del proceso de selección, de conformidad con el Derecho nacional y con los estatutos de la empresa cotizada de que se trate.

Enmienda 44
Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 4

Texto de la Comisión

Enmienda

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.***

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.

Enmienda 45
Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 6

Texto de la Comisión

Enmienda

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.

suprimido

Enmienda 46
Propuesta de Directiva

Artículo 4 – apartado 7

Texto de la Comisión

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.

Enmienda

7. Los Estados miembros podrán disponer que se *considere* 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. ***Estas empresas seguirán rindiendo cuentas, en sus informes anuales y en su sitio web, del equilibrio de género entre sus administradores ejecutivos y no ejecutivos y de sus compromisos en este ámbito, de conformidad con el artículo 5, apartados 1 y 2, de la presente Directiva.***

Enmienda 47

Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 1

Texto de la Comisión

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.***

Enmienda

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. ***Estos compromisos se dirigirán a obtener progresos tangibles de la posición actual de la empresa con el fin de garantizar una representación equilibrada con respecto al género entre los administradores ejecutivos.***

Enmienda 48

Propuesta de Directiva

Artículo 5 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

1 bis. Los Estados miembros velarán por que las empresas cotizadas en las que el sexo menos representado detente menos de un tercio de los puestos ejecutivos y no ejecutivos desarrolle una política de género dirigida a determinar la forma de incrementar el porcentaje de presencia del sexo menos representado en los niveles ejecutivo y no ejecutivo de la empresa.

Enmienda 49

Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 2

Texto de la Comisión

Enmienda

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.

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:

- a)** la representación de géneros en sus consejos, distinguiendo entre administradores no ejecutivos y ejecutivos;
- b)** **la presentación y el análisis de** las medidas **específicas** adoptadas en relación con los objetivos establecidos en el artículo 4, apartado 1, y en **los apartados 1 y 1 bis** del presente artículo;
- c)** **las medidas específicas previstas para el año siguiente, y**

d) los progresos alcanzados con respecto a los objetivos establecidos en el artículo 4, apartado 1, y en el apartado 1 del presente artículo.

Las empresas cotizadas publicarán esa información en su sitio web y en su informe anual de forma adecuada y accesible.

Enmienda 50
Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 3

Texto de la Comisión

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.

Enmienda

3. Cuando una empresa cotizada no cumpla los objetivos establecidos en el artículo 4, apartado 1, o sus propios compromisos individuales contraídos en virtud *de los apartados 1 y 1 bis* del presente artículo, la información contemplada en el apartado 2 del presente artículo deberá incluir los motivos por los que no se alcanzaron y una descripción de las medidas que la empresa ha tomado o tiene intención de tomar en el futuro para cumplirlos.

Enmienda 51

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 1

Texto de la Comisión

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.

Enmienda

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. *Los Estados miembros informarán a la Comisión acerca de las sanciones que*

apliquen para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva.

Enmienda 52

Propuesta de Directiva Artículo 6 – apartado 2 – parte introductoria

Texto de la Comisión

2. Las sanciones deberán ser efectivas, proporcionales y disuasorias **y podrán incluir** las medidas siguientes:

Enmienda

2. Las sanciones deberán ser efectivas, proporcionales y disuasorias **e incluirán al menos una de** las medidas siguientes:

Enmienda 53

Propuesta de Directiva Artículo 6 – apartado 2 – letra b bis (nueva)

Texto de la Comisión

Enmienda

b bis) la publicación de la decisión de imponer multas administrativas, incluida la información sobre el tipo y la naturaleza de la infracción [y la cuantía de la multa impuesta];

Enmienda 54

Propuesta de Directiva Artículo 8 – apartado 3 – párrafo 1

Texto de la Comisión

Enmienda

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**

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

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.***

establecidos en el artículo 4, apartados 1, 3 y 4, 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.

Enmienda 55
Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 1

Texto de la Comisión

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.***

Enmienda

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, ***apartados 1 y 1 bis.***

Enmienda 56
Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

1 bis. La Comisión presentará una evaluación de la aplicación de los requisitos que habrán de cumplir las empresas cotizadas a que se refieren el artículo 4, apartado 1, y el artículo 5, apartado 1, sobre la base de los informes

presentados por los Estados miembros de conformidad con el apartado 1. El informe de la Comisión incluirá además la situación del equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas no cotizadas que superen el umbral de las PYME tal y como se define en el artículo 2. La Comisión examinará la oportunidad de formular una propuesta dirigida a ampliar el ámbito de aplicación de la presente Directiva a las empresas no cotizadas distintas de las PYME teniendo en cuenta todas las circunstancias europeas e internacionales pertinentes, así como las particularidades y la distinta naturaleza de dichas empresas.

Cuando el informe demuestre que los esfuerzos de las empresas no han redundado en un incremento significativo del porcentaje del género menos representado en los consejos de administración de las empresas cotizadas o no cotizadas, la Comisión examinará la oportunidad de presentar una propuesta legislativa adecuada que modifique los requisitos establecidos en la presente Directiva con el fin de introducir medidas legales más estrictas.

Enmienda 57
Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 1 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

1 ter. La Comisión presentará un informe en el que indicará cómo aplicar e incorporar los principios de la presente Directiva en las normas que rigen los procedimientos internos de dotación de personal en todas las instituciones y agencias de la UE. Con este fin, todas las instituciones y agencias de la UE informarán a la Comisión, como más tarde el 31 de diciembre de 2018 y posteriormente cada año, acerca de sus

estadísticas de género y los progresos realizados. Seguidamente la Comisión publicará el informe mencionado en su sitio web. Dicho informe podrá acompañarse, en su caso, de una propuesta legislativa por la que se amplíe el ámbito de aplicación de la presente Directiva para incluir a todas las instituciones y agencias de la UE.

Enmienda 58
Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 2 – párrafo 1

Texto de la Comisión

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.

Enmienda

2. Los Estados miembros que hayan suspendido, de conformidad con el artículo 8, apartado 3, la aplicación de los requisitos de procedimiento establecidos en el artículo 4, apartados 1, 3 y **4**, 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 *sexo* 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. 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.

Enmienda 59
Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 2 – párrafo 2

Texto de la Comisión

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.

Enmienda

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 2020, apliquen los requisitos de procedimiento relativos a los nombramientos establecidos en el artículo 4, apartados 1, 3 **y 4**, con efectos a partir de las fechas respectivas.

Enmienda 60

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 3

Texto de la Comisión

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.

Enmienda

3. La Comisión revisará la aplicación de la presente Directiva **y presentará** al Parlamento Europeo y al Consejo, a más tardar el 31 de diciembre de **2019** y cada dos años a partir de entonces, **los informes a que se refieren los apartados 1 bis y 1 ter**. La Comisión evaluará, en particular, si se han alcanzado los objetivos de la presente Directiva.

PROCEDIMIENTO

Título	Equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas	
Referencias	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)	
Comisiones competentes para el fondo Fecha del anuncio en el Pleno	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012
Opinión emitida por Fecha del anuncio en el Pleno	ECON 22.11.2012	
Ponente de opinión Fecha de designación	Olle Schmidt 14.1.2013	
Artículo 51 - Reuniones conjuntas de comisiones Fecha del anuncio en el Pleno	17.1.2013	
Examen en comisión	24.4.2013	18.6.2013
Fecha de aprobación	17.9.2013	
Resultado de la votación final	+: -: 0:	39 2 6
Miembros presentes en la votación final	Marino Baldini, Jean-Paul Besset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain	
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds	
Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final	Alda Sousa	