Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

2012/0299(COD)

17.7.2013

OPINIÓN

de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

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 de opinión: Marije Cornelissen

PA_Legam

BREVE JUSTIFICACIÓN

En octubre de 2012, la Comisión presentó una propuesta legislativa para favorecer el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas. Un año antes, se brindó a las empresas cotizadas de la UE una última oportunidad de autorregularse con vistas a aumentar el número de administradoras en sus consejos, cuando Viviane Reding, Vicepresidenta de la Comisión, invitó a dichas empresas a que firmaran el compromiso «Más Mujeres en los Órganos Directivos» en marzo de 2011. Solo 24 empresas de toda Europa lo hicieron. En vista de que sigue habiendo un reducido número de mujeres en los consejos de administración de las empresas y habida cuenta del claro fracaso de la autorregulación para mejorar significativamente esta situación en las pasadas décadas, ha llegado la hora de emprender una acción legislativa.

Ámbito de aplicación: administradores ejecutivos - no ejecutivos
La ponente de opinión sugiere que toda la Directiva se aplique tanto a los administradores ejecutivos como a los no ejecutivos. Las disposiciones de esta Directiva no interfieren indebidamente en la dirección diaria de las empresas, puesto que estas pueden seguir seleccionando libremente a los candidatos que deseen basándose en sus competencias u otras consideraciones pertinentes. La proporción de administradoras ejecutivas es especialmente baja (en 2013, un 10 % frente a un 17 % en el caso de las administradoras no ejecutivas). Por ello, los principales artículos de la presente Directiva relativos a la adaptación del proceso de selección deberían aplicarse a todos los administradores.

Diversidad de procedimientos
En la propuesta de la Comisión, se hace hincapié en las modalidades concretas de selección de candidatos para los puestos de administrador. El proceso debe ser transparente y neutro, y ha de basarse en las cualificaciones individuales. Sin embargo, el método de selección o nombramiento de los administradores no siempre se asemeja al procedimiento de contratación que se usa en el caso de simples empleados. En algunos Estados miembros, por ejemplo, son los trabajadores o los miembros de los sindicatos quienes seleccionan o designan a los administradores, tal como sucede en el sistema alemán denominado «Mitbestimmung». Además, las cualidades individuales no siempre son el único criterio aplicado. El equilibrio entre diferentes aptitudes y conocimientos, así como la nacionalidad y otras consideraciones relacionadas con la representación, pueden constituir factores importantes, o incluso decisivos, en la selección final. Los sindicatos y las empresas han solicitado, por otra parte, una mayor flexibilidad en los métodos de nombramiento o selección.
Por ello, la ponente de opinión propone que, en el artículo 4, apartado 1, se dé a los Estados miembros y las empresas libertad para adaptar sus procedimientos de selección o nombramiento, centrándose siempre en los resultados. Los ajustes pueden adoptar diferentes formas y podrían aplicarse a los procesos de selección, contratación y nombramiento, siempre que, como resultado final, se obtenga una proporción de mujeres del 40 % en los consejos de administración de las empresas cotizadas.

Objetivo: el proceso de contratación en su conjunto
La propuesta de la Comisión solo se centra en la selección individual de los candidatos para los puestos de administrador. Sin embargo, la contratación de un miembro del consejo de administración no comienza con la fase de selección; empieza en el momento en que se

compone el grupo de candidatos que se someten al proceso de selección. Si este grupo no incluye un número suficiente de mujeres aptas y adecuadas, hay pocas probabilidades de que una mujer salga elegida, aun cuando los criterios de selección no sean en absoluto discriminatorios con respecto al sexo.
Por consiguiente, la ponente de opinión propone incluir el grupo de candidatos en las obligaciones de información de las empresas que no hayan seleccionado a mujeres pese a que estas todavía estén infrarrepresentadas, solicitando información acerca del número de mujeres incluidas en el grupo de candidatos, así como sobre los criterios usados para seleccionar a los candidatos y las medidas que se adoptarán para garantizar la presencia de un número suficiente de candidatos cualificados y adecuados del sexo infrarrepresentado en futuros procedimientos.

Obligaciones en materia de información y justificación
La Directiva debería dirigirse a las empresas que no realizan suficientes esfuerzos para obtener unos resultados adecuados en la promoción de la igualdad de género en sus consejos de administración. Por ello, la ponente de opinión desea distinguir las empresas que destacan positivamente en este ámbito de las que no lo hacen. Se exigirá a todas las empresas que faciliten anualmente a las autoridades nacionales competentes, así como en sus informes anuales, información sobre la representación de hombres y mujeres en sus consejos. Si las empresas han nombrado a una persona del sexo más representado, sus obligaciones en materia de justificación, información y divulgación aumentan. Tendrán que comunicar la composición del grupo de candidatos desglosada por sexo y las razones y criterios que las han llevado a elegir al candidato del sexo más representado, así como proponer medidas encaminadas a garantizar un mayor equilibrio de género entre las personas seleccionadas para componer el grupo de candidatos, así como a aumentar las posibilidades de que en el futuro se nombre a un administrador del sexo menos representado.

Cláusula suspensiva
La propuesta de la Comisión evita interferir con las medidas nacionales ya adoptadas para aumentar la diversidad de género en los consejos de administración. La ponente de opinión sugiere que se mantenga la posibilidad de que los Estados miembros suspendan la aplicación de determinados artículos clave de la Directiva. Si un Estado miembro cree que medidas de carácter voluntario u otras también llevarán al logro de los objetivos de la Directiva, debería poder comprobar que está en lo cierto. No obstante, la ponente de opinión propone reforzar el modo en que se garantiza que la política nacional es de eficacia equivalente a la hora de alcanzar el objetivo del 40 % fijado en la Directiva. Para ello, la suspensión debe someterse a la aprobación de la Comisión. Si, además, en 2017, no se ha alcanzado el objetivo intermedio, a saber, que el 30 % de los administradores sean mujeres, la Directiva entrará automáticamente en vigor en el Estado miembro de que se trate.

Sanciones e incentivos
La ponente de opinión coincide con el enfoque de la Comisión según el cual los Estados miembros han de ser los principales responsables del establecimiento de sanciones disuasivas, eficaces y proporcionadas. No obstante, pueden aplicarse incentivos adicionales. Los Estados miembros han de poder recompensar a las empresas utilizando el cumplimiento del objetivo del 40 % como criterio de adjudicación en los procesos de contratación pública. Por otra parte, las instituciones de la UE deben dar ejemplo seleccionando, en sus licitaciones, únicamente empresas que hayan alcanzado el objetivo del 40 %. La conformidad con la

Directiva (que no ha de confundirse con su objetivo último) debe ser una condición para la recepción de fondos de la UE.

ENMIENDAS

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales 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
Título 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Propuesta de	Propuesta de
DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO	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	destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las empresas cotizadas y ***las grandes empresas públicas y*** por la que se establecen medidas afines
(Texto pertinente a efectos del EEE)	(Texto pertinente a efectos del EEE)

Enmienda 2
Propuesta de Directiva
Visto 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
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 artículos 8 y*** 157, ***apartados*** 3 ***y 4***,

Enmienda 3
Propuesta de Directiva
Visto 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Vistos el artículo 2 y el artículo 3,

apartado 3, del Tratado de la Unión Europea,

Enmienda 4
Propuesta de Directiva
Visto 1 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Visto el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

Enmienda 5
Propuesta de Directiva
Visto 1 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Visto el artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,

Enmienda 6

Propuesta de Directiva
Considerando 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(2 bis) Para conseguir que la igualdad de género sea una realidad en el lugar de trabajo, debe existir en el seno de la empresa un modelo de toma de decisiones equilibrado en cuanto al género a todos los niveles, garantizándose al mismo tiempo la supresión de la brecha salarial de género que contribuye en gran medida a la feminización de la pobreza.

Enmienda 7

Propuesta de Directiva
Considerando 6 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(6 bis) Todas las instituciones de la UE deben respetar en sus políticas internas de contratación de personal el principio de igualdad de género, en particular garantizando una toma de decisiones equilibrada en cuanto al género a todos los niveles en los organismos interesados.

Enmienda 8
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 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.	(7) El uso eficiente del capital humano es el principal factor determinante de la competitividad de una economía***, con miras a*** competir con éxito en una economía globalizada***. Hay*** mujeres con un elevado nivel de formación y cualificación como lo demuestra***, entre otras cosas,*** 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.

Enmienda 9

Propuesta de Directiva
Considerando 7 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(7 bis) Para garantizar la promoción de la igualdad de género, los Estados miembros deben establecer medidas que permitan que hombres y mujeres puedan conciliar la vida familiar y profesional, en particular condiciones flexibles y ayudas para las personas con la responsabilidad de cuidar a personas a cargo.

Enmienda 10

Propuesta de Directiva
Considerando 8

Texto de la Comisión	*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 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.	(8) A escala de las empresas, se reconoce en general que la presencia de mujeres en los consejos mejora la gobernanza empresarial, ya que ***se*** incrementa el rendimiento del equipo y ***se mejora*** la calidad de la toma de decisiones gracias a ***la incorporación de*** una ***perspectiva más equilibrada***. 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 ***debería*** tener un efecto positivo en los resultados de las empresas que lo apliquen.

Enmienda 11

Propuesta de Directiva
Considerando 9

Texto de la Comisión	*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.	(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 ***debería tener*** 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.

Enmienda 12

Propuesta de Directiva
Considerando 11

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(11) La proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas crece muy lentamente, con un incremento	(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.	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. ***Procede, por consiguiente, que los Estados miembros intercambien información y buenas prácticas a fin de lograr mejores resultados mediante la adopción de medidas para promover el equilibrio de género.***

Enmienda 13

Propuesta de Directiva
Considerando 13

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(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	(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.

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. ***Por consiguiente, es importante que los procedimientos de nombramiento de miembros de los consejos de administración sean claros y transparentes y que las competencias de los candidatos se analicen en un plano de igualdad con independencia del género***

Enmienda 14

Propuesta de Directiva
Considerando 14

Texto de la Comisión	*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 ciertos estándares mínimos referentes a la obligación de que*** las empresas cotizadas que carecen de una representación de género equilibrada ***decidan los nombramientos de los administradores no ejecutivos basándose en una evaluación objetiva comparativa de las cualificaciones de los candidatos en términos de adecuación, competencia y rendimiento profesional, es necesaria para*** alcanzar el equilibrio de género entre los administradores ***no ejecutivos. Solo una medida a*** nivel de la UE ***puede contribuir eficazmente a*** garantizar unas condiciones competitivas semejantes en	(14) La presente Directiva no pretende armonizar detalladamente las legislaciones nacionales relativas a los procedimientos de ***contratación,*** selección y ***nombramiento ni*** los criterios de cualificación para los puestos en los consejos, ***sino que exige a*** las empresas cotizadas ***y a las grandes empresas públicas*** que carecen de una representación de género equilibrada ***que ajusten sus procedimientos de anuncio de vacantes, contratación, selección y nombramiento, lo que se ha demostrado necesario con miras a*** alcanzar el equilibrio de género entre los administradores***. Las medidas al*** nivel de la UE ***son el principal instrumento para*** garantizar unas condiciones competitivas semejantes en toda la Unión y evitar complicaciones prácticas para la vida empresarial.

toda la Unión y evitar complicaciones prácticas para la vida empresarial.

Enmienda 15

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) La Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador 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.	(15) La Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador 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, en los consejos de administración de las empresas ***y a todos los niveles de gestión de las empresas***, tenga un efecto indirecto positivo para el empleo de las mujeres en las empresas afectadas y para toda la economía.

Enmienda 16

Propuesta de Directiva
Considerando 16

Texto de la Comisión	*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 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.	Así pues, la Unión debe intentar aumentar la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas ***de todos los Estados miembros***, para impulsar el crecimiento económico***, estimular la movilidad en el mercado laboral*** y ***reforzar*** la competitividad de las empresas europeas ***y*** 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 ***y de las grandes empresas públicas***, 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 17

Propuesta de Directiva
Considerando 18

Texto de la Comisión	*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, incluso aunque coticen en bolsa.	(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. ***No obstante, los Estados miembros deben poner en práctica políticas que presten apoyo y ofrezcan incentivos a las PYME para que estas mejoren considerablemente el equilibrio de género***

	en todos los niveles de gestión y en los consejos de administración de las empresas.

Enmienda 18

Propuesta de Directiva
Considerando 20

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(20) Todos los sistemas de estructura de los consejos de administración distinguen entre administradores ejecutivos, que participan en la gestión diaria de la empresa, y no ejecutivos, que no participan en la gestión diaria, pero desempeñan una función de control. Los objetivos cuantitativos establecidos en la presente Directiva solo deben aplicarse a los administradores ***no ejecutivos con el fin de lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de aumentar la diversidad de género en los consejos de administración y la necesidad de minimizar las injerencias en la gestión diaria de una empresa. Dado que los administradores no ejecutivos realizan tareas de supervisión, también es más fácil contratar candidatos cualificados procedentes de fuera de la empresa o del sector específico de actividad de la empresa —una consideración que es de importancia para aquellos sectores económicos en los que los miembros de un determinado género están especialmente menos representados en el mercado de trabajo.***	(20) Todos los sistemas de estructura de los consejos de administración distinguen entre administradores ejecutivos, que participan en la gestión diaria de la empresa, y no ejecutivos, que no participan en la gestión diaria, pero desempeñan una función de control. Los objetivos cuantitativos establecidos en la presente Directiva deben aplicarse a ***todos*** los administradores***.***

Enmienda 19

Propuesta de Directiva
Considerando 21

Texto de la Comisión	*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.	(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***.

Enmienda 20

Propuesta de Directiva
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(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***	(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 ***y grandes empresas públicas*** en cuyos consejos los miembros del género menos representado ocupen menos del 40 % de los puestos de administrador ***deben adaptar sus procedimientos de contratación, anuncio de vacantes, selección y nombramiento*** con objeto de alcanzar el citado porcentaje a más tardar el 1 de enero de 2020. Por lo tanto, la

forma neutra y carentes de ambigüedades, con objeto de alcanzar el citado porcentaje a más tardar el 1 de enero de 2020. Por lo tanto, la Directiva establece para esa fecha el objetivo de que al menos el 40 % de los administradores no ejecutivos sean del género menos representado. En principio, este objetivo solo se refiere a la diversidad de género en general entre los administradores ***no ejecutivos*** y no supone una injerencia en la elección concreta de los administradores de entre un *amplia* conjunto de candidatos masculinos y femeninos en cada caso individual. En particular, no excluye a ningún candidato determinado para un puesto de administrador y tampoco impone ningún administrador individual a las empresas ni a los accionistas. Por consiguiente, la decisión sobre cuáles son los miembros del consejo adecuados sigue en manos de las empresas y los accionistas

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 y no supone una injerencia en la elección concreta de los administradores de entre un *amplio* 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 21
Propuesta de Directiva
Considerando 23

Texto de la Comisión	*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. Por lo tanto, en esas empresas, debe fijarse una fecha anterior para el objetivo de un mínimo del 40 % de los administradores ***no***	(23) Los Estados miembros ejercen una influencia dominante sobre las ***grandes*** 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 del género menos

ejecutivos del género menos representado.

representado.

Enmienda 22
Propuesta de Directiva
Considerando 24

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(24) Es necesario especificar en mayor medida cómo se determina el número de puestos de administrador ***no ejecutivo*** necesario para alcanzar el objetivo, ya que para la mayor parte de los consejos de administración la cifra matemáticamente posible se sitúa por encima o por debajo del porcentaje exacto del 40 %. Por lo tanto, el número de puestos necesario para alcanzar el objetivo debe ser la cifra más próxima al 40 %. Al mismo tiempo, con objeto de evitar una discriminación del género más representado inicialmente, las empresas cotizadas no deben estar obligadas a nombrar miembros del género menos representado para la mitad ***o más*** de los puestos ***no ejecutivos*** en el consejo. Así, por ejemplo, los miembros del género menos representado deben ocupar al menos un puesto en los consejos que tengan tres ***o cuatro*** administradores ***no ejecutivos***, al menos dos puestos en los consejos de cinco o seis administradores ***no ejecutivos***, y al menos tres puestos en los consejos con siete u ocho administradores ***no ejecutivos***.	(24) Es necesario especificar en mayor medida cómo se determina el número de puestos de administrador necesario para alcanzar el objetivo, ya que para la mayor parte de los consejos de administración la cifra matemáticamente posible se sitúa por encima o por debajo del porcentaje exacto del 40 %. Por lo tanto, el número de puestos necesario para alcanzar el objetivo debe ser la cifra más próxima al 40 %. Al mismo tiempo, con objeto de evitar una discriminación del género más representado inicialmente, las empresas cotizadas ***y las grandes empresas públicas*** no deben estar obligadas a nombrar miembros del género menos representado para ***más de*** la mitad de los puestos en el consejo. Así, por ejemplo, los miembros del género menos representado deben ocupar al menos un puesto en los consejos que tengan tres administradores, al menos dos puestos en los consejos de ***cuatro,*** cinco o seis administradores, y al menos tres puestos en los consejos con siete u ocho administradores.

Enmienda 23

Propuesta de Directiva
Considerando 26

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(26) De acuerdo con la ***citada*** jurisprudencia, los Estados miembros deben garantizar que la ***selección*** de los	(26) De acuerdo con ***el artículo 23 de*** la ***Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y, si procede, la***

candidatos mejor cualificados para puestos de administrador no ejecutivo se base en un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato con arreglo a criterios preestablecidos, claros, definidos neutralmente y sin ambigüedades. Como ejemplos de los tipos de criterios de selección que las empresas pueden aplicar cabe citar la experiencia profesional en tareas de gestión y/o supervisión, los conocimientos de determinados ámbitos pertinentes, tales como las finanzas, el control o la gestión de los recursos humanos, la capacidad de liderazgo y de comunicación y la aptitud para trabajar en red. Debe darse prioridad al candidato del género menos representado si tiene la misma cualificación que el candidato del otro género en ***términos de adecuación, competencia y rendimiento profesional, y si una evaluación objetiva, que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos, no inclina la balanza en favor de un candidato del otro género***.

jurisprudencia ***asociada***, los Estados miembros deben garantizar ***la transparencia de sus procedimientos de contratación, anuncio de vacantes, selección y nombramiento, al tiempo*** que ***respetan*** la ***vida privada por lo que respecta al tratamiento*** de ***datos de carácter personal, tal como establecen*** los ***artículos 7 y 8 de la Carta***. 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***, al menos,*** la misma cualificación que el candidato del otro***. Los Estados miembros han de velar por que las empresas que no avancen en la consecución del objetivo principal de la presente Directiva transmitan información adicional acerca de sus políticas de contratación, selección y nombramiento, y presenten, en particular, planes concretos de mejora del equilibrio de*** género en ***sus consejos de administración***.

Enmienda 24

Propuesta de Directiva
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(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	(27) Los métodos de contratación y nombramiento de administradores difieren según los Estados miembros y las empresas. Pueden consistir en la preselección de los candidatos que se presentarán a la junta de accionistas, por ejemplo por un comité de selección, en el

nombramiento directo de los administradores por parte de determinados accionistas, o en la votación en la junta de accionistas por candidatos individuales o listas de candidatos. Los requisitos relativos a la selección de los candidatos deben cumplirse en la fase apropiada del proceso de selección de conformidad con el Derecho nacional y con los estatutos de las correspondientes empresas cotizadas. A este respecto, la presente Directiva ***solo establece una armonización mínima de los*** procedimientos de selección***, que permite aplicar las condiciones establecidas en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia*** con el fin de alcanzar el objetivo de una representación de género más equilibrada de los consejos de administración de las empresas cotizadas.	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. ***Por consiguiente, el presente instrumento legislativo respeta la diversidad de*** los ***procedimientos de selección, insistiendo al mismo tiempo en que las adaptaciones introducidas en dichos procedimientos tienen por objeto alcanzar el objetivo de aumentar la presencia de mujeres 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 el Derecho nacional y con los estatutos de las correspondientes empresas cotizadas. A este respecto, la presente Directiva ***permite aplicar toda una serie de diferentes*** 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.

Enmienda 25

Propuesta de Directiva
Considerando 27 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(27 bis) Cuando la preselección de los candidatos se base en procedimientos de elección o de votación, por ejemplo por parte de los trabajadores o sus representantes, los procedimientos seguidos durante todo el proceso deberán adaptarse para contribuir a la consecución del objetivo de lograr un mayor equilibrio de género en los consejos de administración en su conjunto, garantizado que el sexo del administrador elegido en dicho procedimiento no esté en modo alguno

predeterminado.

Enmienda 26

Propuesta de Directiva
Considerando 28

Texto de la Comisión	*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, a petición de un candidato que no haya sido seleccionado, no solo los criterios de cualificación en que se basó la selección, sino también la evaluación objetiva comparativa de esos criterios y, cuando proceda, las consideraciones que inclinaron la balanza en favor de un candidato que no era del sexo menos representado. Estas limitaciones del derecho al respeto de la vida privada en lo tocante al tratamiento de datos personales, reconocido en los artículos 7 y 8 de la Carta, y la obligación de las empresas cotizadas de facilitar dicha información, previa solicitud, a los candidatos no seleccionados, son necesarias y, de conformidad con el principio de proporcionalidad, responden efectivamente a objetivos de interés general reconocidos. Por lo tanto, se ajustan a los requisitos aplicables a tales limitaciones establecidos en el artículo 52, apartado 1, de la Carta y en la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia.	(28) La presente Directiva tiene por objeto mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las empresas cotizadas y ***las grandes empresas públicas 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 ***y las grandes empresas públicas*** 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 ***contratación, la*** selección ***o el nombramiento***, 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 ***y las grandes empresas públicas*** de facilitar dicha información, previa solicitud, a los candidatos no seleccionados, son necesarias y, de conformidad con el principio de proporcionalidad, responden efectivamente a objetivos de interés general reconocidos. Por lo tanto, se ajustan a los requisitos aplicables a tales limitaciones establecidos en el artículo 52, apartado 1, de la Carta y en la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia.

Enmienda 27

Propuesta de Directiva
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(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.	(29) Cuando un candidato del género menos representado acredite la presunción de que estaba tan cualificado como el candidato elegido del otro género, la ***sociedad o*** empresa ***en cuestión*** deberá estar obligada a demostrar la corrección de la elección.

Enmienda 28

Propuesta de Directiva
Considerando 30

Texto de la Comisión	*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.	(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 cuando se haya realizado de forma contraria a las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo al artículo 4, apartado 1***, así como la disolución obligatoria, dispuesta por un órgano judicial competente respetando todas las garantías procedimentales, en casos de infracción grave y reiterada***.

Enmienda 29
Propuesta de Directiva
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(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.	***suprimido***

Enmienda 30
Propuesta de Directiva
Considerando 32

Texto de la Comisión	*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.	(32) Dado que ***el porcentaje de mujeres entre los administradores ejecutivos es incluso menor, debe establecerse un incentivo adicional con miras*** a aumentar ***el número de administradoras ejecutivas.*** 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 ***administradores*** del género menos representado ocupan al menos un tercio de todos los puestos de administrador, ***siempre que al menos uno de los administradores*** ejecutivos ***sea del sexo menos representado***.

Enmienda 31
Propuesta de Directiva
Considerando 33

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(33) Además de ***las medidas*** referentes a los administradores ***no*** ejecutivos, y	(33) Además de ***los incentivos*** referentes a los administradores ejecutivos, y también

también con el fin de ***mejorar*** el equilibrio de género entre los administradores que participen en la ejecución de tareas diarias de gestión, se debe obligar a las empresas cotizadas a contraer compromisos individuales en relación con ***la*** representación de ambos géneros entre los administradores ejecutivos, que deberán alcanzarse a más tardar el 1 de enero de 2020. Esos compromisos deben aspirar a lograr un progreso tangible de la situación actual de cada empresa hacia un mejor equilibrio entre hombres y mujeres.

con el fin de ***seguir mejorando*** el equilibrio de género entre los administradores que participen en la ejecución de tareas diarias de gestión, se debe obligar a las empresas cotizadas a contraer compromisos individuales en relación con ***una*** representación ***más equilibrada*** de ambos géneros entre los administradores ejecutivos, que deberán alcanzarse a más tardar el 1 de enero de 2020***, y el 1 de enero de 2018 en el caso de las empresas públicas***. Esos compromisos deben aspirar a lograr un progreso tangible de la situación actual de cada empresa hacia un mejor equilibrio entre hombres y mujeres.

Enmienda 32

Propuesta de Directiva
Considerando 34

Texto de la Comisión	*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 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.	(34) Los Estados miembros deben exigir a las empresas cotizadas ***y a las grandes empresas públicas*** 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 ***y cada gran empresa pública*** hacia el equilibrio de género entre los administradores. Esta información deberá 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.

Enmienda 33

Propuesta de Directiva
Considerando 35

Texto de la Comisión	*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 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.	(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 de las empresas cotizadas ***o el objetivo de un tercio mencionado en el artículo 4, apartado 1, de la presente Directiva*** a más tardar el 1 de enero de 2020 o a más tardar el 1 de enero de 2018, ***en el caso de las grandes*** empresas públicas. ***La Comisión debe evaluar si se han hecho suficientes progresos en la consecución de los objetivos de la presente Directiva. En caso de que los progresos sean insuficientes en algún Estado miembro, las disposiciones de la presente Directiva entrarán automáticamente en vigor para dicho Estado miembro.***

Enmienda 34

Propuesta de Directiva
Considerando 37

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(37) Si bien algunos Estados miembros han adoptado medidas reguladoras o han fomentado la autorregulación con resultados desiguales, la mayoría de los Estados miembros no han tomado medida alguna ni manifestado su disposición a actuar de un modo tal que produzca una mejora suficiente. Las proyecciones basadas en un análisis exhaustivo de toda la información disponible sobre las tendencias pasadas y presentes y sobre las intenciones indican que los Estados miembros por sí solos no alcanzaran en ningún momento del futuro predecible una representación de género equilibrada entre los administradores ***no ejecutivos***, de conformidad con los objetivos establecidos en la presente Directiva. Habida cuenta de estas circunstancias, y teniendo en consideración las diferencias cada vez mayores entre los Estados miembros en términos de representación de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas, el equilibrio de género en esos consejos en toda la Unión solo puede mejorar mediante un enfoque común, y el potencial de igualdad de género, competitividad y crecimiento puede aprovecharse mejor mediante una acción coordinada a nivel de la Unión que con iniciativas nacionales de distinto alcance, ambición y eficacia. Dado que los objetivos de la presente Directiva no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y pueden, por consiguiente, debido a la dimensión y los efectos de la acción, alcanzarse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea.	(37) Si bien algunos Estados miembros han adoptado medidas reguladoras o han fomentado la autorregulación con resultados desiguales, la mayoría de los Estados miembros no han tomado medida alguna ni manifestado su disposición a actuar de un modo tal que produzca una mejora suficiente. Las proyecciones basadas en un análisis exhaustivo de toda la información disponible sobre las tendencias pasadas y presentes y sobre las intenciones indican que los Estados miembros por sí solos no alcanzaran en ningún momento del futuro predecible una representación de género equilibrada entre los administradores, de conformidad con los objetivos establecidos en la presente Directiva. Habida cuenta de estas circunstancias, y teniendo en consideración las diferencias cada vez mayores entre los Estados miembros en términos de representación de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas, el equilibrio de género en esos consejos en toda la Unión solo puede mejorar mediante un enfoque común, y el potencial de igualdad de género, competitividad y crecimiento puede aprovecharse mejor mediante una acción coordinada a nivel de la Unión que con iniciativas nacionales de distinto alcance, ambición y eficacia. Dado que los objetivos de la presente Directiva no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y pueden, por consiguiente, debido a la dimensión y los efectos de la acción, alcanzarse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea.

Enmienda 35

Propuesta de Directiva
Considerando 38

Texto de la Comisión	*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 período de adaptación suficientemente largo.	(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 ***y grandes empresas públicas*** un período de adaptación suficientemente largo.

Enmienda 36

Propuesta de Directiva
Artículo 1

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

Enmienda 37

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – punto 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(1) «empresa cotizada»: la empresa ***constituida*** en un Estado miembro cuyos valores se admitan a negociación en un mercado regulado en uno o varios Estados miembros a tenor del artículo 4, apartado 1, punto 14, de la Directiva 2004/39/CE;	(1) «empresa cotizada»: la empresa ***situada*** 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;

Enmienda 38

Propuesta de Directiva
Artículo 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
La presente Directiva no se aplicará a las pequeñas y medianas empresas («PYME»).	La presente Directiva no se aplicará a las pequeñas y medianas empresas ***ni a las microempresas*** («PYME»)***; no obstante, los Estados miembros deberán poner en práctica políticas que presten apoyo y ofrezcan incentivos a las PYME para que estas mejoren considerablemente el equilibrio de género en todos los niveles de gestión y en los consejos de administración de las empresas..***

Enmienda 39
Propuesta de Directiva
Artículo 4 – título

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Objetivos ***en relación con*** los administradores ***no ejecutivos***	Objetivos ***relativos a*** los administradores

Enmienda 40

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 1

Texto de la Comisión	*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.	1. Los Estados miembros velarán por que las empresas cotizadas ***y las grandes empresas públicas*** en cuyos consejos los miembros del género menos representado ocupen menos del 40 % de los puestos de administrador ***adapten sus procedimientos de contratación, incluidos los de anuncio de vacantes, preselección, selección o nombramiento de todos los*** puestos ***de administrador***, con ***miras a que se alcance*** 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.
	Los Estados miembros velarán por que las empresas cotizadas lleven a cabo las adaptaciones en las fases oportunas del proceso de contratación, preselección, selección o nombramiento. Los Estados miembros velarán en particular por que las empresas seleccionen a los candidatos a un puesto en el consejo de un grupo con una representación de género equilibrada.
	En la medida en que el procedimiento de selección se desarrolle sobre la base de un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, los Estados miembros velarán por que las mencionadas adaptaciones incluyan la aplicación de unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades.

Enmienda 41

Propuesta de Directiva

Artículo 4 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 bis. Los Estados miembros podrán disponer que se considerará que se ha alcanzado el objetivo establecido en este apartado cuando las empresas cotizadas y las grandes empresas públicas puedan mostrar que los miembros del género menos representado ocupan al menos un tercio de todos los puestos de administrador, siempre que estén representados en ambos tipos de administradores —ejecutivos y no ejecutivos. La cifra necesaria para cumplir este objetivo de un tercio será la cifra más cercana a la proporción de un tercio.

Enmienda 42

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. El número de puestos de administrador ***no ejecutivo*** necesario para alcanzar el objetivo establecido en el apartado 1 ***será la cifra más próxima al porcentaje del*** 40 %***, pero sin exceder del 49 %***.	2. El número de puestos de administrador necesario para alcanzar el objetivo establecido en el apartado 1 ***equivaldrá a un*** 40 % ***como mínimo***.

Enmienda 43

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
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	3. Con objeto de alcanzar el objetivo establecido en el apartado 1 ***y de conformidad con el artículo 23, apartado 2, de la Carta de*** los ***Derechos***

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.

Fundamentales de la Unión Europea, los Estados miembros velarán por que en la ***contratación, la*** selección ***y el nombramiento*** de los administradores se dé prioridad al candidato ***competente*** del género menos representado, salvo que una evaluación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios incline la balanza en favor de un candidato del otro género. ***Para ello, los criterios de selección contemplados en el apartado 1 serán claros, transparentes y no discriminatorios.***

En el caso de los procedimientos de selección basados en las competencias, se dará prioridad al candidato del sexo menos representado cuando dicho candidato tenga, al menos, la misma cualificación que un candidato del otro sexo en términos de adecuación, competencia y rendimiento profesional.

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 ***y las grandes empresas públicas*** estén obligadas a comunicar ***a*** un candidato que no haya sido seleccionado ***el número y el sexo de las personas que componían el grupo de candidatos***, ***respetando el anonimato de estas de conformidad con la legislación de la Unión Europea en materia de protección de datos, así como*** los criterios de cualificación en que se basó la ***contratación, la*** selección ***o el nombramiento***, la evaluación objetiva comparativa de esos criterios y, cuando proceda, las consideraciones que inclinaron la balanza en favor de un candidato del otro género.

Enmienda 45
Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	4 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 las correspondientes empresas cotizadas.

Enmienda 46

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
5. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias, de conformidad con sus sistemas judiciales nacionales, para velar por que, ***cuando*** un candidato del género menos representado que no haya sido seleccionado acredite hechos que permitan presumir que estaba tan cualificado como el candidato elegido del otro género, la carga de la prueba de que no se ha infringido la norma establecida en el apartado 3 recaiga sobre la empresa cotizada.	5. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias, de conformidad con sus sistemas judiciales nacionales, para velar por que ***las empresas cotizadas y las grandes empresas públicas estén en condiciones de demostrar que su proceso de nombramiento se ha desarrollado con arreglo a la norma establecida en el apartado 3, en particular en aquellos casos en que*** un candidato del género menos representado que no haya sido seleccionado acredite hechos que permitan presumir que estaba tan cualificado como el candidato elegido del otro género, ***y que*** la carga de la prueba de que no se ha infringido la norma establecida en el apartado 3 recaiga sobre la empresa cotizada ***o la gran empresa pública***.

Enmienda 47
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 48

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 1

Texto de la Comisión	*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, o antes del 1 de enero de 2018 ***cuando*** las ***empresas cotizadas sean*** empresas públicas.	1. Los Estados miembros velarán por que las empresas cotizadas contraigan compromisos individuales ***adicionales*** en relación con la representación equilibrada de ambos géneros entre los administradores ejecutivos, ***de conformidad con los procedimientos descritos en el artículo 4***. ***El objetivo de dichos compromisos será hacer progresos tangibles hacia un mejor equilibrio de género,*** que ***deberá*** alcanzarse a más tardar el 1 de enero de 2020, o antes del 1 de enero de 2018 ***en el caso de*** las ***grandes*** empresas públicas.

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***	2. Los Estados miembros exigirán a las empresas cotizadas ***y*** a las ***grandes empresas públicas que***, a partir de [dos

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.	años después de la adopción], ***faciliten todos los años a las autoridades nacionales competentes, en sus informes anuales, si procede, información*** sobre la representación de géneros en sus consejos, distinguiendo entre administradores no ejecutivos y ejecutivos, y sobre ***el progreso realizado y*** las medidas adoptadas en relación con los objetivos establecidos en el artículo 4, apartado 1, y en el apartado 1 del presente artículo, y***, cuando proceda, sobre el sexo de todos los administradores nombrados durante el periodo de referencia, y*** que publiquen esa información en su sitio web de forma adecuada y ***fácilmente*** accesible ***al público***.

Enmienda 50

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 3

Texto de la Comisión	*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 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.	3. Cuando una empresa cotizada ***o una gran empresa pública*** 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 ***detallada*** de las medidas que la empresa ha tomado o tiene intención de tomar en el futuro para cumplir los objetivos o compromisos.

Enmienda 51

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el órgano u órganos designados de conformidad con el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), sean también competentes para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas.	***suprimido***

Justificación

Con esta supresión no se pretende eliminar el texto, sino reestructurar la Directiva. El texto en cuestión se recoge en el nuevo artículo 8 bis. De esta forma se amplían las competencias de los órganos de promoción de la igualdad de trato.

Enmienda 52

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. Las sanciones deberán ser efectivas, proporcionales y disuasorias y podrán incluir las medidas siguientes:	2. Las sanciones deberán ser efectivas, proporcionales***, progresivas*** y disuasorias y podrán incluir las medidas siguientes:

Enmienda 53

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 – letra a

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) multas administrativas;	a) ***una alerta rápida, seguida de*** multas

administrativas ***progresivas***;

Enmienda 54

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(b bis) la disolución obligatoria, dispuesta por un órgano judicial competente respetando todas las garantías procedimentales, en casos de infracción grave y reiterada.

Justificación

Debe quedar claro que los Estados miembros disponen de una amplia variedad de opciones cuando se trate de establecer un régimen creíble de sanciones al nivel nacional.

Enmienda 55
Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 quater. Los Estados miembros informarán acerca de las sanciones que se aplican para garantizar el cumplimiento de la presente Directiva.

Enmienda 56

Propuesta de Directiva
Artículo 7 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
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	***Se invita a*** los Estados miembros ***a que adopten o mantengan*** disposiciones más favorables que las establecidas en la presente Directiva ***con miras a lograr el objetivo fijado en el artículo 23 de la***

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***.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y 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 ***persigan el objetivo de la presente Directiva y*** no ***vayan más allá de lo que es necesario para alcanzar dicho objetivo o no*** generen una discriminación injustificada.

Enmienda 57

Propuesta de Directiva
Artículo 8 – apartado 3 – párrafo 1

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

cumplan el objetivo de un tercio contemplado en el artículo 4, apartado 7, a más tardar el 1 de enero de 2020 o a más tardar el 1 de enero de 2018, ***en el caso de las*** empresas públicas. ***El Estado miembro interesado deberá comunicar esta información a la Comisión.***

Justificación

Las medidas de autorregulación (como los códigos de gobierno corporativo) que hayan demostrado su eficacia también deben justificar la suspensión de los requisitos de procedimiento.

Enmienda 58

Propuesta de Directiva
Artículo 8 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Artículo 8 bis
	Órgano de promoción de la igualdad de trato
	Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el órgano u órganos designados de conformidad con el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), sean también competentes para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas.
	[1] DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

Enmienda 59

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 1

Texto de la Comisión	*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, apartado 1.	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 ***y las grandes empresas públicas*** de conformidad con el artículo 5, apartado 1.

Enmienda 60

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 2 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
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***	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 ***publicará*** 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 a más tardar el

cotizadas a más tardar el 1 enero 2018, ***si esas*** empresas ***son*** públicas, o a más tardar el 1 enero 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.

1 *de* enero *de* 2018, ***en el caso de las grandes*** empresas públicas, o a más tardar el 1 *de* enero *de* 2020***, en el caso de*** las empresas cotizadas. La Comisión ***publicará*** 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 61

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 2 – párrafo 2

Texto de la Comisión	*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 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.	Los Estados miembros en cuestión garantizarán que las empresas cotizadas ***y las grandes empresas públicas*** 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 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 ***la contratación, la selección y*** los nombramientos establecidos en el artículo 4, apartados 1, 3, 4 y 5, con efectos a partir de las fechas respectivas.

Enmienda 62

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
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.	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***, tras consultar al Parlamento Europeo, al Consejo y a los interlocutores sociales europeos,*** evaluará, en particular, si se han alcanzado los objetivos de la presente Directiva.

Enmienda 63

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
4. En su informe, la Comisión examinará, a la luz de la evolución de la representación de hombres y mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas y a diferentes niveles de la toma de decisiones en el conjunto de la economía, y teniendo en cuenta si los progresos realizados son suficientemente duraderos, si es necesario ampliar o modificar la duración de la presente Directiva más allá de la fecha especificada en el artículo 10, apartado 2.	***suprimido***

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 14.2.2006 FEMM 22.11.2012 22.11.2012
Opinión emitida por Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 22.11.2012
Ponente de opinión Fecha de designación	Marije Cornelissen 12.12.2012
Artículo 51 - Reuniones conjuntas de comisiones Fecha del anuncio en el Pleno	 17.1.2013
Examen en comisión	23.4.2013 19.6.2013 8.7.2013
Fecha de aprobación	9.7.2013
Resultado de la votación final	+: 37 –: 5 0: 4
Miembros presentes en la votación final	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer
Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz