

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 157, apartado 3,
Vista la propuesta de la Comisión Europea,
Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,
Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo,
Visto el dictamen del Comité de las Regiones,
De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,
Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE), la igualdad es un valor fundamental de la Unión y es común a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por la igualdad entre mujeres y hombres. En virtud del artículo 3, apartado 3, del TUE, la Unión debe fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

(2) El artículo 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) confiere al Parlamento Europeo y al Consejo atribuciones para adoptar medidas destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

(3) Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el artículo 157, apartado 4, del TFUE autoriza acciones positivas permitiendo a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales. El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») establece que la igualdad entre mujeres y hombres ha de garantizarse en todos los ámbitos y que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

(4) El pilar europeo de derechos sociales, que fue proclamado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en 2017, incorpora entre sus principios la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres, también en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la carrera profesional.

(5) Para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo es preciso adoptar un enfoque integral, que, entre otras cosas, fomente la toma de decisiones equilibrada desde el punto de vista del género en las sociedades a todos los niveles, así como la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Garantizar la igualdad en el lugar de trabajo es también una condición previa fundamental para reducir la pobreza entre las mujeres.

(6) La Recomendación 84/635/CEE del Consejo recomendaba a los Estados miembros actuar de tal forma que las acciones positivas incluyan, en la medida de lo posible, acciones relacionadas con la participación activa de las mujeres en los organismos de decisión. La Recomendación 96/694/CE del Consejo recomendaba a los Estados miembros estimular al sector privado a que aumentase la presencia de mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones, concretamente mediante la adopción de planes de igualdad y programas de acciones positivas, o en el marco de estos.

(7) La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y lograr una representación de género equilibrada en los puestos de alta dirección, mediante el establecimiento de una serie de requisitos de procedimiento relativos a la selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para los puestos de administrador, sobre la base de criterios de transparencia y de mérito.

(8) En los últimos años, la Comisión ha presentado varios informes que hacen balance de la situación en lo que se refiere a la igualdad de género en la toma de decisiones económicas. Ha alentado a las sociedades cotizadas

a aumentar el número de miembros del sexo menos representado en sus consejos de administración mediante medidas de autorregulación y a contraer compromisos voluntarios concretos a ese respecto. En su Comunicación de 5 de marzo de 2010 titulada «Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres - Una Carta de la Mujer», la Comisión subrayó que las mujeres aún no tienen pleno acceso a compartir el poder y la toma de decisiones en la vida política y económica, así como en los sectores público y privado, y reafirmó su compromiso de utilizar sus facultades para luchar por que la representación más justa de mujeres y hombres en cargos de poder en la vida pública y la economía sea más justa. La mejora del equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones era una de las prioridades establecidas por la Comisión en su Comunicación de 21 de septiembre de 2010 titulada «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015». Lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política es una de las prioridades establecidas en la Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2020 titulada «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025».

(9) En sus Conclusiones de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), el Consejo reconocía que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. En él, reiteraba su compromiso de reducir las desigualdades de género con el fin de alcanzar los objetivos de la Estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y la promoción de la inclusión social. Asimismo, instaba a que se actuara para fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades. A este respecto, el aprovechamiento de todas las capacidades, conocimientos e ideas existentes enriquecería la diversidad de los recursos humanos y mejoraría las perspectivas empresariales.

(10) En su Comunicación de 3 de marzo de 2010 titulada «Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» (en lo sucesivo, «Estrategia Europa 2020»), la Comisión reconocía que el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral constituye una condición previa para impulsar el crecimiento y hacer frente a los desafíos demográficos en Europa. La Estrategia Europa 2020 fijaba el objetivo principal de alcanzar una tasa de empleo mínima del 75% de la población de la Unión entre veinte y sesenta y cuatro años de edad en 2020. Es importante contraer un compromiso claro de eliminar la brecha salarial persistente entre hombres y mujeres y redoblar los esfuerzos para afrontar todos los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, entre ellos el actual fenómeno del «techo de cristal». La Declaración de Oporto, que fue firmada por los Jefes de Estado o de Gobierno el 8 de mayo de 2021, celebraba los nuevos objetivos principales de la Unión en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza, y el cuadro de indicadores sociales revisado propuesto por la Comisión en su Comunicación de 4 de marzo de 2021 titulada «Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales». Dicho Plan de Acción establece que, para alcanzar el objetivo global de una tasa de empleo de al menos el 78% de la población de la Unión de entre veinte y sesenta y cuatro años en 2030, es necesario esforzarse para reducir al menos a la mitad la brecha de género en el empleo en comparación con 2019. Se espera que el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas, especialmente en los consejos de administración, tenga un efecto indirecto positivo para el empleo de las mujeres en las sociedades afectadas y para toda la economía. Tras la crisis de la COVID-19, la igualdad de género y el liderazgo inclusivo son más importantes que nunca, en consonancia con la necesidad de aprovechar al máximo la reserva de talentos disponible, tanto de mujeres como de hombres. La investigación ha demostrado que la inclusión y la diversidad activan la recuperación y la resiliencia. Son de vital importancia para garantizar la competitividad de la economía de la Unión, fomentar la innovación y mejorar el nivel de profesionalidad en los consejos de administración.

(11) El Parlamento Europeo, en su Resolución de 6 de julio de 2011 sobre las mujeres y la dirección de las empresas, instó a las empresas a alcanzar el porcentaje crítico de un 30% de mujeres entre los miembros de los órganos de dirección para 2015 y de un 40% para 2020. Pidió a la Comisión que, en caso de que las empresas y los Estados miembros no hubieran adoptado de forma voluntaria suficientes medidas, considerara la adopción, para 2012, de medidas legislativas, incluyendo cuotas. Revestiría importancia que tales medidas legislativas se aplicaran de forma temporal y que sirvieran para impulsar el cambio y llevar a cabo reformas rápidas destinadas a eliminar las desigualdades y los estereotipos de género persistentes en la toma de decisiones económicas. El Parlamento Europeo insistió en su petición de medidas legislativas en sus Resoluciones de 13 de marzo de 2012 y de 21 de enero de 2021.

(12) Es importante que las instituciones, órganos y organismos de la Unión den ejemplo en lo que respecta a la igualdad de género, entre otros medios, estableciendo objetivos para una representación de género equilibrada en todos los niveles de dirección. Debe prestarse especial atención a las políticas de contratación de altos cargos. Así pues, en su Comunicación de 5 de marzo de 2020 titulada «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» la Comisión hacía hincapié en que las instituciones, órganos y organismos de la Unión deben

garantizar el equilibrio de género entre sus puestos directivos. En su Comunicación de 5 de abril de 2022 titulada «Una nueva estrategia de recursos humanos para la Comisión», la Comisión se comprometió a garantizar, de aquí a 2024, la plena igualdad de género en todos sus niveles directivos. La Comisión va a hacer un seguimiento de los avances realizados e informar periódicamente al respecto en su sitio web. Además, la Comisión comparte las mejores prácticas con otras instituciones, órganos y organismos de la Unión y va a informar sobre la situación del equilibrio de género en los puestos directivos de tales instituciones, órganos y organismos en su sitio web. El Parlamento Europeo, en su Decisión de la Mesa de 13 de enero de 2020, acordó establecer objetivos de equilibrio de género en los puestos de dirección intermedios y altos de aquí a 2024. El Parlamento Europeo va a continuar haciendo un seguimiento de los avances realizados en todos los niveles directivos y pretende dar ejemplo. El Consejo se comprometió, en su Estrategia de Diversidad e Inclusión 2021-2024, a lograr la igualdad de género en los puestos de dirección de su Secretaría General (SGC) con un margen de entre el 45 y el 55% a más tardar a finales de 2026. El Plan de Acción para la Igualdad de Género en Puestos de Dirección de la SGC establece medidas encaminadas a alcanzar dicho objetivo.

(13) Es importante que las sociedades y las empresas impulsen, apoyen y desarrollen el talento femenino a todos los niveles y a lo largo de sus carreras profesionales a fin de garantizar que mujeres cualificadas tengan oportunidades para ocupar puestos de administración y dirección.

(14) Con el fin de promover la igualdad de género y apoyar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, que fomenta la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, establece que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para garantizar un reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre mujeres y hombres mediante permisos parentales, permisos de paternidad y permisos para cuidadores, además del permiso de maternidad existente. Dicha Directiva también establece el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible.

(15) El nombramiento de mujeres como administradoras topa con varios obstáculos específicos que pueden superarse no solo por medio de normas vinculantes, sino también a través de medidas educativas y estímulos que fomenten las buenas prácticas. En primer lugar, es imprescindible lograr una mayor concienciación en las escuelas de negocios y las facultades universitarias empresariales sobre los beneficios que aporta la igualdad de género a la competitividad empresarial. Debe propiciarse asimismo una renovación periódica de los administradores para favorecer la rotación y establecer medidas positivas que estimulen y reconozcan a los Estados miembros y sociedades que afronten con más decisión tales cambios en los máximos órganos de decisión económica en todos los niveles.

(16) La Unión dispone de una reserva numerosa de mujeres con un elevado nivel de cualificación, que no deja de crecer, como lo demuestra el hecho de que el 60% de los graduados universitarios sean mujeres. Lograr el equilibrio de género en los consejos de administración es fundamental si se quiere hacer un uso eficiente de dicha reserva existente, lo cual es imprescindible para afrontar los retos demográficos y económicos de la Unión. Así, la infrarrepresentación de las mujeres en los consejos de administración es una oportunidad perdida para las economías de los Estados miembros en general, así como para su desarrollo y crecimiento. Hacer pleno uso de la reserva de talento femenino existente también mejoraría los resultados educativos en beneficio tanto de las personas como del sector público. Se reconoce en general que la presencia de mujeres en los consejos de administración 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. Numerosos estudios han demostrado que la diversidad se traduce en un modelo empresarial más proactivo, decisiones más equilibradas y una mejora de las competencias profesionales en los consejos de administración que reflejan mejor las realidades sociales y las necesidades de los consumidores. También fomenta la innovación. Asimismo, son muchos los estudios que han demostrado la existencia de una relación positiva entre la diversidad de género en la alta dirección y los resultados financieros y la rentabilidad de una empresa, lo que conlleva un importante crecimiento sostenible a largo plazo. Por tanto, lograr el equilibrio de género en los consejos de administración reviste una importancia vital para garantizar la competitividad de la Unión en una economía globalizada y ofrecería una ventaja comparativa con respecto a terceros países.

(17) Aumentar la representación de las mujeres en los consejos de administración no solo afecta a las mujeres nombradas en los consejos de administración, sino que también contribuye a atraer el talento femenino a la empresa y a garantizar una mayor presencia de las mujeres en todos los niveles de dirección y en la plantilla. Así pues, es probable que una mayor proporción de mujeres en los consejos de administración contribuya de forma positiva a reducir la brecha de género en el empleo y la brecha salarial entre hombres y mujeres.

(18) Pese a estar demostradas las repercusiones positivas del equilibrio de género para las propias sociedades y para la economía en general, y pese a la prohibición de la discriminación por razón de sexo en el Derecho la Unión vigente y a las acciones a escala de la Unión que animan a la autorregulación, las mujeres siguen estando claramente infrarrepresentadas en los máximos órganos decisorios de las empresas en toda la Unión. Las estadísticas muestran que la proporción de mujeres que participan en la toma de decisiones a alto nivel en las sociedades sigue siendo muy baja. Si, para los puestos directivos, ni siquiera se toma en consideración a la mitad de los talentos existentes, el propio proceso y la calidad de los nombramientos podrían verse afectados, lo que conllevaría una mayor desconfianza en las estructuras de poder de las empresas y, en su caso, un aprovechamiento menos eficiente del capital humano disponible. Es importante que la composición de la sociedad quede fielmente reflejada en el proceso de toma de decisiones de las sociedades y que se aproveche el potencial de toda la población de la Unión. Según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, en 2021 las mujeres representaban en promedio el 30,6% de los miembros de los consejos de administración de las mayores sociedades cotizadas y solo el 8,5% de los presidentes. Estos valores indican una infrarrepresentación injusta y discriminatoria de las mujeres, lo que socava claramente los principios de la Unión de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en los ámbitos del empleo y la ocupación. Por tanto, es preciso adoptar medidas encaminadas a fomentar la progresión de la carrera profesional de las mujeres en todos los niveles de dirección y reforzar las ya existentes, también debe prestarse especial atención a que se aplique este tipo de medidas en las sociedades cotizadas, debido a la gran responsabilidad económica y social que recae en estas sociedades. Además, es importante que los órganos y organismos de la Unión den ejemplo a la hora de corregir los desequilibrios de género existentes en la composición de sus propios consejos de administración.

(19) La proporción de mujeres en los consejos de administración ha aumentado muy lentamente en 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 adoptado medidas vinculantes. Es probable que esta divergencia aumente, ya que los planteamientos adoptados para mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración son muy diferentes. Se anima, por consiguiente, a los Estados miembros a que compartan información sobre las medidas y las políticas eficaces que hayan adoptado a escala nacional, y a que lleven a cabo un intercambio de buenas prácticas, con vistas a impulsar en toda la Unión avances hacia el logro de una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración.

(20) La dispersión y divergencia de la normativa o la falta de normativa a nivel nacional por lo que se refiere al equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas no solo dan lugar a discrepancias en el número de mujeres entre los administradores no ejecutivos y a índices 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 sociedades cotizadas de la Unión. Estas diferencias en los requisitos jurídicos y de autorregulación aplicables a la composición de los consejos de administración pueden dar lugar a complicaciones prácticas para las sociedades cotizadas que operan a escala transfronteriza, en particular a la hora de establecer filiales o en las fusiones y adquisiciones, y para los candidatos a puestos de administrador.

(21) Los desequilibrios de género en las sociedades son mayores en los niveles más altos. Además, muchas de las mujeres que ejercen funciones de alta dirección ocupan un puesto en sectores como los recursos humanos y la comunicación, mientras que los hombres que ejercen este tipo de funciones suelen ocupar puestos de dirección general o como superiores jerárquicos dentro de la empresa. Teniendo en cuenta que la principal reserva de contratación para puestos de administrador está compuesta principalmente por candidatos con experiencia en puestos de alta dirección, es vital aumentar el número de mujeres que avanzan hacia esos puestos directivos dentro de las sociedades.

(22) Uno de los principales factores para una correcta aplicación de la presente Directiva es la utilización efectiva de criterios para la selección de administradores, que deben establecerse de antemano y con total transparencia, y en los que las cualificaciones, conocimientos y aptitudes de los candidatos se tengan en cuenta imparcialmente, con independencia de su género.

(23) La actual falta de transparencia de los procesos de selección y de los criterios de capacitación para puestos de administrador en la mayoría de los Estados miembros constituye una barrera significativa para un mayor equilibrio de género entre los administradores e incide negativamente tanto en las carreras profesionales de los candidatos a dichos puestos como en su libertad de circulación, y en las decisiones de los inversores. Esa falta de transparencia impide que posibles candidatos a puestos de administrador presenten sus candidaturas a consejos de administración en los que su capacitación sería más necesaria y que impugnen las decisiones de nombramiento sexistas, lo que limita su libertad de circulación en el mercado interior. Por otra parte, los inversores podrían tener estrategias de inversión que requieran que se proporcione dicha información, vinculada también a la experiencia y

la competencia de los administradores. Una mayor transparencia de los criterios de capacitación y del proceso de selección de los administradores permite a los inversores evaluar mejor la estrategia comercial de las empresas y tomar decisiones fundadas. Por consiguiente, es importante que los procedimientos para nombrar a los miembros de los consejos de administración sean claros y transparentes y que los candidatos sean evaluados con objetividad sobre la base de sus méritos, con independencia de su género.

(24) Si bien la presente Directiva no pretende armonizar detalladamente las legislaciones nacionales relativas al proceso de selección y los criterios de capacitación de los puestos de administrador, para lograr el equilibrio de género es necesario establecer determinados requisitos mínimos para sociedades cotizadas en las que no haya una representación de género equilibrada relativos a la selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para los puestos de administrador, basándose en un proceso de selección transparente y claramente definido y en una apreciación comparativa objetiva de su capacitación en la que se evalúen la aptitud, competencia y prestaciones profesionales. Solo una medida vinculante a escala de la Unión puede contribuir eficazmente a garantizar unas condiciones de competencia equitativas en toda la Unión y evitar complicaciones prácticas para la vida empresarial.

(25) Así pues, la Unión debe intentar aumentar la presencia de mujeres en los consejos de administración en todos los Estados miembros a fin de impulsar el crecimiento económico, fomentar la movilidad en el mercado laboral, reforzar la competitividad de las sociedades cotizadas y lograr la igualdad de género efectiva en el mercado laboral. Dicho objetivo debe perseguirse a través del establecimiento de requisitos mínimos con respecto a la acción positiva en forma de medidas vinculantes. Dichas medidas vinculantes deben procurar alcanzar un objetivo cuantitativo en cuanto a la composición por género de los consejos de administración, habida cuenta de que los Estados miembros y terceros países que han elegido dicho 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.

(26) Es importante que cada sociedad cotizada desarrolle una política de igualdad de género con el fin de lograr una representación de género más equilibrada en todos los niveles. Dichas políticas podrían incluir el nombramiento de dos candidatos, una mujer y un hombre, para los puestos clave, programas de tutoría y de orientación en la evolución de la carrera profesional para las mujeres y estrategias en materia de recursos humanos concebidas para favorecer la diversificación de la contratación.

(27) Las sociedades cotizadas tienen una importancia económica, una proyección pública y un impacto especiales en todo el mercado. Estas sociedades establecen patrones de actuación para la economía en su conjunto, y cabe esperar que sus prácticas sean seguidas por otros tipos de sociedades. El carácter público de las sociedades cotizadas justifica que sean objeto de una mayor regulación en aras del interés público.

(28) Las medidas establecidas en la presente Directiva deben aplicarse a las sociedades cotizadas.

(29) La presente Directiva no debe aplicarse a las microempresas ni a las pequeñas y medianas empresas (pymes).

(30) A efectos de la presente Directiva, el Estado miembro competente para regular las cuestiones tratadas en ella debe ser aquel en el que la sociedad cotizada afectada tenga su domicilio social. La presente Directiva no afecta a las normas nacionales que determinan la ley aplicable a las sociedades en las materias no reguladas por la presente Directiva.

(31) Los sistemas de administración de las sociedades cotizadas tienen diferentes estructuras según los Estados miembros: cabe distinguir principalmente entre el sistema dual, con un consejo de dirección y un consejo de control, y el sistema monista, en el que un consejo de administración único ejerce conjuntamente las funciones de gestión y de control. También hay sistemas mixtos, que presentan características de los dos anteriores o que ofrecen a las sociedades una opción entre distintos modelos. La presente Directiva debe aplicarse a todos los sistemas existentes en los Estados miembros.

(32) Cualquiera que sea su estructura, todos los consejos de administración distinguen, de iure o de facto, entre administradores ejecutivos, que participan en la gestión corriente de la empresa, y administradores no ejecutivos, que desempeñan una función de control, pero no participan en la gestión corriente de la sociedad cotizada. La presente Directiva pretende mejorar el equilibrio de género en ambas categorías de administradores. A fin de encontrar el justo equilibrio entre la necesidad de aumentar el equilibrio de género en los consejos de administración y la de minimizar la injerencia en la gestión corriente de la empresa, la presente Directiva establece una distinción entre esas dos categorías de administradores.

(33) En varios Estados miembros, los trabajadores de las sociedades, sus organizaciones o ambos pueden o deben, de conformidad con el Derecho o la práctica nacionales, nombrar o elegir a una determinada proporción de los administradores no ejecutivos. Los objetivos cuantitativos establecidos en la presente Directiva deben aplicarse también a estos administradores. Sin embargo, dado que algunos administradores no ejecutivos son representantes de los trabajadores, los Estados miembros deben establecer los medios para garantizar que se alcancen esos objetivos, teniendo debidamente en cuenta las normas específicas sobre elección o nombramiento de los representantes de los trabajadores establecidas en Derecho nacional y respetando la libertad de voto en la elección de representantes de los trabajadores. Dadas las diferencias existentes en el Derecho nacional de sociedades de los Estados miembros, estos han de poder aplicar los objetivos cuantitativos por separado a los representantes de los accionistas y los representantes de los trabajadores.

(34) Los Estados miembros deben someter a las sociedades cotizadas bien al objetivo de que haya consejos de administración en los que, a más tardar el 30 de junio de 2026, como mínimo el 40% de los administradores no ejecutivos de las sociedades cotizadas sean del sexo menos representado o bien, alternativamente, dado que es importante que las sociedades aumenten la proporción del sexo menos representado en todos los puestos de decisión, someterlas al objetivo de que, como mínimo, el 33% del total de puestos de administrador sean del sexo menos representado, independientemente de que sean o no ejecutivos, con el fin de promover una representación de género más equilibrada entre el conjunto de administradores.

(35) Los objetivos de que en los consejos de administración como mínimo el 40% de los administradores no ejecutivos o el 33% del total de puestos de administrador sean del sexo menos representado se refieren al equilibrio de género global entre los administradores, y no interfieren en la elección concreta de determinados administradores de entre un amplio conjunto de candidatos, mujeres y hombres, en cada caso. En particular, la presente Directiva no excluye a ningún candidato concreto para un puesto de administrador y tampoco impone a determinados administradores a las sociedades cotizadas ni a los accionistas. La decisión en cuanto a los administradores idóneos sigue siendo competencia de las sociedades cotizadas y los accionistas.

(36) Debido a su naturaleza, es conveniente que las empresas públicas que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva sirvan de modelo para el sector privado. Los Estados miembros ejercen una influencia dominante en las empresas públicas, en el sentido del artículo 2, letra b), de la Directiva 2006/111/CE de la Comisión, que cotizan en un mercado regulado. Debido a esa influencia dominante, los Estados miembros disponen de instrumentos para propiciar más rápidamente el cambio necesario.

(37) La determinación del número de puestos de administrador necesario para alcanzar los objetivos establecidos en la presente Directiva requiere mayor precisión ya que, dado el tamaño de la mayoría de los consejos de administración, no se puede lograr matemáticamente la proporción exacta del 40% o, en su caso, del 33%. Por consiguiente, el número de puestos de administrador necesario para alcanzar los objetivos establecidos en la presente Directiva debe ser el más cercano al 40% o, en su caso, al 33%, y no debe, en ambos casos, exceder el 49%.

(38) En su jurisprudencia sobre la acción positiva y su compatibilidad con el principio de no discriminación por razón de sexo (establecido también en el artículo 21 de la Carta), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea aceptó que, en algunos casos, se pueda conceder preferencia al sexo menos representado en la selección para el acceso al empleo o a la promoción, siempre que el candidato del sexo menos representado presente igual capacitación que su competidor del otro sexo desde el punto de vista de su aptitud, competencia y prestaciones profesionales, que la preferencia no se conceda de modo automático e incondicional, sino que pueda ignorarse cuando concurren en la persona de un candidato del otro sexo motivos que hagan que la balanza se incline en su favor, y que la candidatura de cada uno de los candidatos haya sido objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta expresamente todos los criterios de selección relativos a cada persona.

(39) Los Estados miembros deben garantizar que las sociedades cotizadas en cuyos consejos de administración los miembros del sexo menos representado ocupen menos del 40% de los puestos de administrador no ejecutivo, o menos del 33% del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo, según corresponda, seleccionen a los candidatos más capacitados a efectos de nombramiento o elección para dichos puestos sobre la base de una apreciación comparativa de la capacitación de los candidatos, aplicando criterios claros, formulados de manera neutral y sin ambigüedad, que se hayan establecido con anterioridad al proceso de selección, con el fin de mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración. Como ejemplos de los tipos de criterios de selección que las sociedades cotizadas pueden aplicar cabe citar la experiencia profesional en tareas de dirección o supervisión, la experiencia internacional, la capacidad

multidisciplinar, la capacidad de liderazgo y de comunicación, la aptitud para establecer una red de contactos y los conocimientos de determinados ámbitos pertinentes, tales como las finanzas, la supervisión financiera o la gestión de los recursos humanos.

(40) En el momento de seleccionar a los candidatos a efectos de nombramiento o de elección para los puestos de administrador, debe concederse preferencia al candidato que presente igual capacitación del sexo menos representado. Sin embargo, esta preferencia no debe constituir una preferencia automática e incondicional. Podría haber casos excepcionales en los que una apreciación objetiva de la situación concreta de un candidato del otro sexo que presente igual capacitación pueda llevar a que se ignore la preferencia que, de otro modo, debería concederse al candidato del sexo menos representado. Descartar de este modo la preferencia podría tener lugar, por ejemplo, cuando se aplican políticas de diversidad más amplias a escala nacional o en la empresa para la selección de los administradores. No obstante, descartar la aplicación de la acción positiva debe ser excepcional, basarse en una evaluación individualizada y estar debidamente justificado por criterios objetivos que, en cualquier caso, no deben discriminar al sexo menos representado.

(41) En los Estados miembros en los que sean de aplicación los requisitos establecidos en la presente Directiva relativos a la selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador, las sociedades cotizadas en cuyos consejos los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40% de los puestos de administrador no ejecutivo, o bien como mínimo el 33% del total de puestos de administrador, según corresponda, no deben estar obligadas a cumplir dichos requisitos.

(42) Los métodos de selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador difieren según los Estados miembros y las sociedades cotizadas. Estos métodos podrían llevar aparejada la preselección de los candidatos que vayan a ser presentados a la junta general de accionistas, por ejemplo, por una comisión de nombramiento o por sociedades de búsqueda de ejecutivos. Los requisitos para la selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador deben cumplirse en la fase apropiada del proceso de selección de conformidad con el Derecho nacional y con los estatutos de las sociedades cotizadas correspondientes, también antes de la elección de un candidato por los accionistas, por ejemplo al preparar una lista restringida de candidatos. A este respecto, la presente Directiva solo establece normas mínimas aplicables a la selección de los candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador, que permiten aplicar las condiciones establecidas en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia con el fin de permitir la igualdad de género y de alcanzar el objetivo de una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas. La presente Directiva no interfiere indebidamente en la gestión corriente de las sociedades cotizadas, puesto que estas pueden seguir seleccionando libremente a los candidatos basándose en su capacitación o en otras consideraciones objetivas pertinentes.

(43) En vista de los objetivos de la presente Directiva en lo que se refiere al equilibrio de género, las sociedades cotizadas deben estar obligadas a informar, previa solicitud del candidato al nombramiento o la elección de un puesto de administrador, sobre los criterios de capacitación en que se basó la selección, sobre la apreciación comparativa objetiva de los candidatos a la luz de esos criterios y, en su caso, sobre las consideraciones específicas que hicieron que la balanza se inclinase excepcionalmente en favor de un candidato que no sea del sexo menos representado. La obligación de información podría suponer una limitación del derecho al respeto de la vida privada y del derecho a la protección de los datos de carácter personal, que están reconocidos, respectivamente, en los artículos 7 y 8 de la Carta. Sin embargo, tales limitaciones 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. Dichas limitaciones deben aplicarse en cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo.

(44) Cuando un candidato al nombramiento o la elección de un puesto de administrador del sexo menos representado alegue hechos ante un tribunal u otro órgano competente que permitan presumir que tenía igual capacitación que el candidato elegido del otro sexo, la sociedad cotizada debe estar obligada a demostrar la corrección de la elección.

(45) Si bien la presente Directiva pretende establecer requisitos mínimos en forma de medidas vinculantes orientadas a mejorar la composición por género de los consejos de administración, es importante reconocer, de conformidad con el principio de subsidiariedad, la legitimidad de planteamientos diferentes y admitir la eficacia de ciertas medidas nacionales existentes, ya adoptadas en este ámbito de actuación, que han dado resultados satisfactorios. Así, en algunos Estados miembros ya se han realizado esfuerzos para garantizar una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración mediante la adopción de medidas

vinculantes que se consideran igual de eficaces que las establecidas en la presente Directiva. Dichos Estados miembros deben poder suspender la aplicación de los requisitos establecidos en la presente Directiva relativos a la selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador y, en su caso, los relativos al establecimiento de objetivos cuantitativos individuales, siempre que se cumplan las condiciones para una suspensión establecidas en la presente Directiva. En tales casos, cuando los Estados miembros hayan adoptado tales medidas vinculantes por medio del Derecho nacional, las normas de redondeo establecidas en la presente Directiva con respecto al número específico de administradores deben aplicarse, mutatis mutandis, a efectos de la evaluación de dichas medidas nacionales en el marco de la presente Directiva. En un Estado miembro en el que se aplique dicha suspensión, deben considerarse alcanzados los objetivos establecidos en la presente Directiva y, por lo tanto, los objetivos establecidos en la presente Directiva relativos a los administradores no ejecutivos o al conjunto de los administradores no sustituyen a las medidas nacionales pertinentes ni se añaden a estas.

(46) Con el fin de mejorar el equilibrio de género entre los administradores que participen en las tareas de gestión corriente, debe exigirse a las sociedades cotizadas que establezcan objetivos cuantitativos individuales de representación más equilibrada de ambos sexos entre los administradores ejecutivos, con el fin de alcanzar tales objetivos en la fecha fijada en la presente Directiva. Dichos objetivos deben ayudar a las sociedades a lograr avances tangibles con respecto a la situación actual. Dicha obligación no debe aplicarse a las sociedades cotizadas que persigan el objetivo del 33% para el conjunto de los administradores, ya sean ejecutivos o no.

(47) Los Estados miembros deben exigir a las sociedades cotizadas que faciliten anualmente a las autoridades competentes información sobre la composición por género de sus consejos de administración y sobre las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos establecidos en la presente Directiva, con objeto de que puedan evaluar los avances de cada sociedad cotizada para lograr el equilibrio de género entre los administradores. Las sociedades cotizadas deben hacer pública esta información en su sitio web de modo adecuado y fácilmente accesible e incluirla en sus informes anuales. Si una sociedad cotizada no ha alcanzado los objetivos cuantitativos aplicables, debe incluir en la mencionada información una descripción de las medidas concretas que haya tomado hasta la fecha o se proponga tomar en el futuro para alcanzar los objetivos establecidos en la presente Directiva. A fin de evitar una carga administrativa innecesaria y la duplicación de esfuerzos, la información sobre el equilibrio de género en los consejos de administración que debe presentarse en virtud de la presente Directiva ha de formar parte, cuando proceda, del informe de gobernanza empresarial de las sociedades cotizadas, de conformidad con el Derecho de la Unión aplicable y, en particular, con la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo. Cuando los Estados miembros hayan suspendido la aplicación del artículo 6 con arreglo a lo dispuesto en el artículo 12, las obligaciones de presentación de informes establecidas en la presente Directiva no deben aplicarse, a condición de que el Derecho nacional de dichos Estados miembros disponga obligaciones de presentación de informes que garanticen la publicación periódica de información relativa a los avances realizados por las sociedades cotizadas en el logro de una representación más equilibrada de mujeres y hombres en sus consejos de administración.

(48) El cumplimiento de los requisitos relativos a la selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador, de la obligación de establecer un objetivo cuantitativo relativo a los administradores ejecutivos y de las obligaciones de información debe garantizarse mediante sanciones que sean efectivas, proporcionadas y disuasorias, y los Estados miembros deben garantizar que existan procedimientos administrativos o judiciales adecuados a tal efecto. Tales sanciones podrían consistir en multas o en la posibilidad de que un órgano jurisdiccional anule o declare la nulidad de una decisión relativa a la selección de los administradores. Sin perjuicio del Derecho nacional por el que se impongan las sanciones, las sociedades cotizadas que cumplan dichas obligaciones no deben ser sancionadas por no haber alcanzado los objetivos cuantitativos en materia de representación de mujeres y hombres entre los administradores. No deben aplicarse sanciones a las propias sociedades cotizadas si, con arreglo al Derecho nacional, una acción u omisión determinada no es imputable a la sociedad cotizada sino a otras personas físicas o jurídicas (por ejemplo, a accionistas determinados). Los Estados miembros deben tener la posibilidad de aplicar sanciones distintas de las enumeradas en la lista no exhaustiva de sanciones establecida en la presente Directiva, especialmente en caso de que una sociedad cotizada cometa infracciones graves y reiteradas en relación con las obligaciones establecidas en la presente Directiva. Los Estados miembros deben garantizar que, en la ejecución de los contratos públicos y las concesiones, las sociedades cotizadas cumplan las obligaciones aplicables en materia de Derecho social y laboral, de conformidad con el Derecho de la Unión aplicable.

(49) Los Estados miembros o las sociedades cotizadas deben poder adoptar o mantener medidas más rigurosas para garantizar una representación más equilibrada de mujeres y hombres.

(50) Cada Estado miembro debe designar organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración. Además, la organización de campañas informativas y la puesta en común de las mejores prácticas contribuirían significativamente a aumentar la concienciación sobre esta cuestión en todas las sociedades y las alentaría a lograr el equilibrio de género de forma proactiva. En particular, se insta a los Estados miembros a establecer políticas que apoyen e incentiven a las pymes para que mejoren considerablemente el equilibrio de género a todos los niveles de dirección y en los consejos de administración.

(51) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y se atiene a los principios reconocidos en la Carta. En particular, contribuye al cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres (artículo 23 de la Carta) y a la libertad profesional y al derecho a trabajar (artículo 15 de la Carta). La presente Directiva también tiene por objeto garantizar el pleno respeto del derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial (artículo 47 de la Carta). Las limitaciones del ejercicio de la libertad de empresa (artículo 16 de la Carta) y del derecho a la propiedad (artículo 17, apartado 1, de la Carta) respetan la esencia de esa libertad y ese derecho y son necesarias y proporcionadas. Solo pueden establecerse limitaciones si responden efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás.

(52) Si bien algunos Estados miembros han adoptado medidas reguladoras o han fomentado la autorregulación, con resultados desiguales, la mayoría de los Estados miembros no han tomado medida alguna ni manifestado su disposición a actuar de un modo tal que produzca una mejora suficiente. Las proyecciones basadas en un análisis exhaustivo de toda la información disponible sobre las tendencias pasadas y presentes y sobre las intenciones indican que la actuación de los Estados miembros por sí solos no bastará para que, en ningún momento del futuro predecible, se logre en la Unión una representación equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores, en consonancia con los objetivos establecidos en la presente Directiva. La inacción en este ámbito frena la consecución de la igualdad de género en el lugar de trabajo de un modo más general, entre otros aspectos en lo que respecta a la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres, que se deriva en parte de la segregación vertical. En estas circunstancias, y teniendo en cuenta las crecientes divergencias existentes entre Estados miembros en lo que se refiere a la representación de mujeres y hombres en los consejos de administración, el equilibrio de género en dichos consejos en toda la Unión solo puede mejorar mediante un planteamiento común, y el potencial en igualdad de género, competitividad y crecimiento puede alcanzarse mejor mediante una acción coordinada a escala de la Unión que con iniciativas nacionales de distinto alcance, ambición y eficacia. Dado que el objetivo de la presente Directiva, a saber, lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas mediante el establecimiento de medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género, al tiempo que se concede a las sociedades cotizadas el plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a la dimensión y los efectos de la acción, puede lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad, establecido en dicho artículo, la presente Directiva se limita a fijar objetivos y principios comunes y no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos. La presente Directiva deja a los Estados miembros libertad suficiente para determinar cómo deben alcanzarse los objetivos que en ella se establecen, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, en particular las normas y prácticas relativas a la contratación para puestos en los consejos de administración. La presente Directiva no afecta a la posibilidad de que las sociedades cotizadas nombren administradores a las personas más capacitadas, y ofrece un marco flexible y un período de adaptación suficientemente largo.

(53) 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.

(54) De conformidad con el principio de proporcionalidad, los objetivos que han alcanzado las sociedades cotizadas deben estar limitados temporalmente y deben permanecer en vigor únicamente hasta que se logre un progreso duradero en la composición por género de los consejos de administración. Por esta razón, la Comisión debe revisar periódicamente la aplicación de la presente Directiva y presentar un informe al respecto al Parlamento Europeo y al Consejo. Además, la presente Directiva establece la fecha en la que va a expirar. La Comisión debe evaluar en su revisión si es necesario ampliar la vigencia de la presente Directiva más allá de dicha fecha.

(55) De conformidad con la Declaración política conjunta, de 28 de septiembre de 2011, de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos, los Estados miembros se han comprometido a adjuntar a la notificación de sus medidas de transposición, cuando esté justificado, uno o varios documentos que expliquen la relación entre los elementos de una directiva y las partes correspondientes de los instrumentos

nacionales de transposición. Por lo que respecta a la presente Directiva, el legislador considera que la transmisión de dichos documentos está justificada.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1. Finalidad.

La presente Directiva tiene por finalidad lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas mediante el establecimiento de medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género, al tiempo que concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

La presente Directiva se aplicará a las sociedades cotizadas. La presente Directiva no se aplicará a las microempresas ni a las pequeñas y medianas empresas (en lo sucesivo, en su conjunto, «pymes»).

Artículo 3. Definiciones.

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1) «sociedad cotizada»: una sociedad con domicilio social en un Estado miembro cuyas acciones se admitan a negociación en un mercado regulado, tal como se define este en el artículo 4, apartado 1, punto 21, de la Directiva 2014/65/UE, de uno o varios Estados miembros;

2) «consejo de administración»: un órgano de administración, de dirección o de control de una sociedad cotizada;

3) «administrador»: un miembro de un consejo de administración, incluidos los miembros que son representantes de los trabajadores;

4) «administrador ejecutivo»: un miembro de un consejo de administración de estructura monista que intervenga en la gestión corriente de una sociedad cotizada o, en el caso de un sistema de administración dual, un miembro del consejo de administración que ejerce funciones de gestión de una sociedad cotizada;

5) «administrador no ejecutivo»: un miembro de un consejo de administración de estructura monista que no sea administrador ejecutivo o, en el caso de un sistema de administración dual, un miembro del consejo de administración que ejerce funciones de control de una sociedad cotizada;

6) «sistema de administración de estructura monista»: un sistema en el que un consejo único ejerce conjuntamente las funciones de gestión y de control de una sociedad cotizada;

7) «sistema de administración de estructura dual»: un sistema en el que las funciones de gestión y de control de una sociedad cotizada se ejercen en consejos de administración separados;

8) «microempresa y pequeña y mediana empresa» o «pyme»: una empresa que emplee a menos de 250 personas y tenga un volumen de negocios anual no superior a 50 millones de euros o un balance anual total no superior a 43 millones de euros, o, si se trata de pymes con domicilio social en un Estado miembro cuya moneda no sea el euro, los importes equivalentes en la moneda de ese Estado miembro;

Artículo 4. Ley aplicable.

El Estado miembro competente para regular las cuestiones tratadas en la presente Directiva será el Estado miembro en el que tenga su domicilio social una sociedad cotizada dada. La ley aplicable será la de dicho Estado miembro.

Artículo 5. Objetivos en materia de equilibrio de género en los consejos de administración.

1. Los Estados miembros garantizarán que las sociedades cotizadas estén sujetas a uno u otro de los siguientes objetivos, que deberá alcanzarse antes del 30 de junio de 2026:

a) que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40% de los puestos de administrador no ejecutivo;

b) que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 33% del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo.

2. Los Estados miembros garantizarán que cada una de las sociedades cotizadas que no estén sujetas al objetivo establecido en el apartado 1, letra b), fije objetivos cuantitativos individuales con vistas a mejorar el equilibrio de la representación de género entre los administradores ejecutivos. Los Estados miembros garantizarán que dichas sociedades cotizadas se propongan alcanzar tales objetivos cuantitativos individuales a más tardar el 30 de junio de 2026.

3. El número de puestos de administrador no ejecutivo considerado necesario para alcanzar el objetivo establecido en el apartado 1, letra a), será el más próximo a la proporción del 40%, pero no superior a la del 49%. El número total de puestos de administrador considerado necesario para alcanzar el objetivo establecido en el apartado 1, letra b), será el número más próximo a la proporción del 33%, pero no superior a la del 49%. Tales números figuran en el anexo.

Artículo 6. Medios para alcanzar los objetivos.

1. Los Estados miembros garantizarán que las sociedades cotizadas que no alcancen los objetivos a que se refiere el artículo 5, apartado 1, letra a) o b), según corresponda, ajusten el proceso de selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador. Dichos candidatos serán seleccionados sobre la base de una apreciación comparativa de la capacitación de cada candidato. A tal efecto, se aplicarán unos criterios claros, formulados de forma neutral y sin ambigüedad, de forma no discriminatoria a lo largo de todo el proceso de selección, incluidas las fases de preparación de los anuncios de vacantes, de preselección, de preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de candidatos. Dichos criterios se establecerán con anterioridad al proceso de selección.

2. Con respecto a la selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador, los Estados miembros garantizarán que, al escoger entre aspirantes que estén igualmente capacitados desde el punto de vista de su aptitud, competencia y prestaciones profesionales, se dé preferencia al candidato del sexo menos representado, a menos que, en casos excepcionales, existan motivos de rango jurídico superior, como que se persigan otras políticas de diversidad, aducidos en el contexto de una apreciación objetiva, que tenga en cuenta la situación específica de un candidato del otro sexo y esté basada en criterios no discriminatorios, que hagan que la balanza se incline a favor del candidato del otro sexo.

3. Los Estados miembros garantizarán que las sociedades cotizadas estén obligadas a informar de lo siguiente a todo candidato que lo solicite y cuya candidatura se haya examinado en la selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para un puesto de administrador:

- a) los criterios de capacitación en que se basó la selección;
- b) la apreciación comparativa objetiva de los candidatos con arreglo a esos criterios, y
- c) en su caso, las consideraciones específicas que, con carácter excepcional, hicieron inclinar la balanza en favor de un candidato que no sea del sexo menos representado.

4. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias, de conformidad con sus sistemas judiciales nacionales, para garantizar que, cuando un candidato no seleccionado del sexo menos representado alegue hechos ante un tribunal u otro órgano competente que permitan presumir que dicho candidato tenía igual capacitación que el candidato del otro sexo que resultó seleccionado a efectos de nombramiento o elección para un puesto de administrador, corresponda a la sociedad cotizada demostrar que no se ha infringido el artículo 6, apartado 2.

El presente apartado se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de establecer un régimen probatorio más favorable para la parte demandante.

5. Cuando el proceso de selección de candidatos a efectos de nombramiento o elección para puestos de administrador se haga mediante votación de los accionistas o trabajadores, los Estados miembros exigirán a las sociedades cotizadas que garanticen que se facilite a los votantes información adecuada acerca de las medidas previstas en la presente Directiva, incluidas las sanciones por el incumplimiento de la sociedad cotizada.

Artículo 7. Presentación de informes.

1. Los Estados miembros exigirán a las sociedades cotizadas que faciliten anualmente información a las autoridades competentes sobre la representación de género en sus consejos de administración, distinguiendo entre administradores ejecutivos y no ejecutivos, y sobre las medidas adoptadas con vistas a la consecución de los objetivos aplicables establecidos en el artículo 5, apartado 1, y, en su caso, los objetivos fijados de conformidad con el artículo 5, apartado 2. Los Estados miembros exigirán a las sociedades cotizadas que publiquen esa información

en su sitio web de forma adecuada y fácilmente accesible. Sobre la base de la información facilitada, los Estados miembros publicarán y actualizarán periódicamente, de forma fácilmente accesible y centralizada, una lista de las sociedades cotizadas que hayan alcanzado uno de los objetivos establecidos en el artículo 5, apartado 1.

2. Cuando una sociedad cotizada no haya alcanzado uno de los objetivos establecidos en el artículo 5, apartado 1, o, en su caso, los objetivos fijados de conformidad con el artículo 5, apartado 2, la información a que se refiere el apartado 1 del presente artículo incluirá los motivos por los que no se alcanzaron los objetivos y una descripción exhaustiva de las medidas que la sociedad cotizada ya haya tomado o tenga intención de tomar para alcanzarlos.

3. Cuando proceda, la información a que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo se incluirá también en la declaración sobre gobernanza empresarial de la sociedad, de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Directiva 2013/34/UE.

4. Las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del presente artículo no se aplicarán en un Estado miembro que haya suspendido la aplicación del artículo 6 con arreglo a lo dispuesto en el artículo 12 cuando el Derecho nacional establezca obligaciones de presentación de informes que garanticen la publicación periódica de información relativa a los avances realizados por las sociedades cotizadas hacia una representación más equilibrada de mujeres y hombres en sus consejos de administración.

Artículo 8. Sanciones y medidas adicionales.

1. Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a las infracciones por parte de las sociedades cotizadas de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5, apartado 2, el artículo 6 y el artículo 7, según proceda, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. En particular, los Estados miembros garantizarán que disponen de procedimientos administrativos o judiciales adecuados para hacer cumplir las obligaciones derivadas de la presente Directiva. Las sanciones establecidas serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Tales sanciones podrán consistir en multas o en la posibilidad de que un órgano jurisdiccional anule o declare la nulidad de una decisión relativa a la selección de los administradores realizada en contra de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo al artículo 6. Los Estados miembros notificarán a la Comisión, a más tardar el 28 de diciembre de 2024, dicho régimen y dichas medidas, así como, sin demora, cualquier modificación posterior que les afecte.

2. Las sociedades cotizadas únicamente podrán ser consideradas responsables de los actos u omisiones que se les puedan atribuir de conformidad con el Derecho nacional.

3. Los Estados miembros garantizarán que, en la ejecución de los contratos públicos y las concesiones, las sociedades cotizadas cumplan las obligaciones aplicables en materia de Derecho social y laboral, de conformidad con el Derecho de la Unión vigente.

Artículo 9. Requisitos mínimos.

Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables que las establecidas en la presente Directiva para garantizar una representación más equilibrada de mujeres y hombres en lo que respecta a las sociedades cotizadas constituidas en su territorio nacional.

Artículo 10. Organismo de promoción del equilibrio de género en las sociedades cotizadas.

Los Estados miembros designarán uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración. A tal efecto, los Estados miembros podrán designar, por ejemplo, los organismos de fomento de la igualdad que hayan designado con arreglo al artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Artículo 11. Transposición.

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el 28 de diciembre de 2024, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros que hayan suspendido la aplicación del artículo 6 con arreglo al artículo 12 comunicarán de inmediato a la Comisión la información que demuestre que se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 12.

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

Artículo 12. *Suspensión de la aplicación del artículo 6.*

1. Un Estado miembro podrá suspender la aplicación del artículo 6 y, en su caso, del artículo 5, apartado 2, a más tardar el 27 de diciembre de 2022, cuando en dicho Estado miembro se hayan cumplido las siguientes condiciones:

a) los miembros del sexo menos representado ocupen, como mínimo, el 30% de los puestos de administrador no ejecutivo o, como mínimo, el 25% del total de puestos de administrador en las sociedades cotizadas, o

b) el Derecho nacional de dicho Estado miembro:

i) exija que los miembros del sexo menos representado ocupen, como mínimo, el 30% de los puestos de administrador no ejecutivo o, como mínimo, el 25% del total de puestos de administrador en las sociedades cotizadas;

ii) comprenda medidas de ejecución efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de los requisitos mencionados en el inciso i), y

iii) exija que todas las sociedades cotizadas a las que no se aplique dicho Derecho nacional fijen objetivos cuantitativos individuales para todos los puestos de administrador.

Cuando un Estado miembro haya suspendido la aplicación del artículo 6 y, en su caso, del artículo 5, apartado 2, sobre la base de cualquiera de las condiciones establecidas en el párrafo primero del presente apartado, los objetivos establecidos en el artículo 5, apartado 1, se considerarán alcanzados en dicho Estado miembro.

2. A efectos de evaluar el cumplimiento de las condiciones para una suspensión en virtud del apartado 1, párrafo primero, letra a) o b), el número de puestos de administrador será el más próximo a la proporción del 30% de los administradores no ejecutivos o a la del 25% del total de puestos de administrador, pero no superior a la del 39%. Este será también el caso, cuando, con arreglo al Derecho nacional, los objetivos cuantitativos establecidos en el artículo 5 se apliquen por separado a los representantes de los accionistas y de los trabajadores.

3. Cuando en un Estado miembro que haya suspendido la aplicación del artículo 6 y, en su caso, del artículo 5, apartado 2, con arreglo al apartado 1 del presente artículo, ya no se cumplan las condiciones establecidas en el apartado 1 del presente artículo, se aplicará el artículo 6 y, en su caso, el artículo 5, apartado 2, a más tardar seis meses después de haber dejado de cumplir dichas condiciones.

Artículo 13.

1. A más tardar el 29 de diciembre de 2025, y posteriormente cada dos años, los Estados miembros remitirán a la Comisión un informe sobre la aplicación de la presente Directiva. Dicho informe contendrá información exhaustiva sobre las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos establecidos en el artículo 5, apartado 1, información facilitada de conformidad con el artículo 7 y, cuando proceda, información representativa sobre los objetivos cuantitativos individuales fijados por las sociedades cotizadas con arreglo al artículo 5, apartado 2.

2. Los Estados miembros que hayan suspendido la aplicación del artículo 6 y, en su caso, del artículo 5, apartado 2, con arreglo al artículo 12, incluirán en los informes mencionados en el apartado 1 del presente artículo la información que demuestre si se cumplen, y de qué manera, las condiciones establecidas en el artículo 12 y si siguen avanzando hacia una representación más equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de administrador no ejecutivo o en todos los puestos de administrador de las sociedades cotizadas.

A más tardar el 29 de diciembre de 2026, y posteriormente cada dos años, la Comisión elaborará un informe específico que determine, entre otras cosas, si se cumplen, y de qué manera, las condiciones establecidas en el

artículo 12, apartado 1, y, en su caso, si los Estados miembros han reanudado la aplicación del artículo 6 y del artículo 5, apartado 2, de conformidad con el artículo 12, apartado 3.

3. A más tardar el 31 de diciembre de 2030, y posteriormente cada dos años, la Comisión revisará la aplicación de la presente Directiva e informará al Parlamento Europeo y al Consejo. La Comisión evaluará, en particular, si se han alcanzado los objetivos de la presente Directiva.

4. En su informe a que se refiere el apartado 3 del presente artículo, la Comisión evaluará si, a la luz de la evolución de la representación de mujeres y hombres en los consejos de administración a diferentes niveles de la toma de decisiones en el conjunto de la economía, y teniendo en cuenta si los avances realizados son suficientemente sostenibles, la presente Directiva es un instrumento eficiente y eficaz para aumentar el equilibrio de género en los consejos de administración. Sobre la base de dicha evaluación, la Comisión considerará si es necesario prorrogar la duración de la presente Directiva más allá del 31 de diciembre de 2038, o si es necesario modificarla, por ejemplo, ampliando su ámbito de aplicación a las sociedades no cotizadas que no entren en la definición de pymes, o revisando las condiciones establecidas en el artículo 12, apartado 1, párrafo primero, letra a), a fin de garantizar un progreso continuo hacia una representación más equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de administrador ejecutivo y no ejecutivo o en todos los puestos de administrador de las sociedades cotizadas.

Artículo 14. Entrada en vigor y expiración.

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*. Expirará el 31 de diciembre de 2038.

Artículo 15. Destinatarios.

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Estrasburgo, el 23 de noviembre de 2022.

Por el Parlamento Europeo
La Presidenta
R. METSOLA

Por el Consejo
El Presidente
M. BEK

ANEXO

Objetivos numéricos de administradores del sexo menos representado

Número de puestos en el consejo de administración	Número mínimo de administradores no ejecutivos del sexo menos representado necesario para cumplir el objetivo del 40% [artículo 5, apartado 1, letra a)]	Número mínimo de administradores del sexo menos representado necesario para cumplir el objetivo del 33% [artículo 5, apartado 1, letra b)]
1	-	-
2	-	-
3	1 (33,3%)	1 (33,3%)
4	1 (25%)	1 (25%)
5	2 (40%)	2 (40%)
6	2 (33,3%)	2 (33,3%)
7	3 (42,9%)	2 (28,6%)
8	3 (37,5%)	3 (37,5%)
9	4 (44,4%)	3 (33,3%)
10	4 (40%)	3 (30%)
11	4 (36,4%)	4 (36,4%)
12	5 (41,7%)	4 (33,3%)
13	5 (38,4%)	4 (30,8%)
14	6 (42,9%)	5 (35,7%)

15	6 (40%)	5 (33,3%)
16	6 (37,5%)	5 (31,3%)
17	7 (41,2%)	6 (35,3%)
18	7 (38,9%)	6 (33,3%)
19	8 (42,1%)	6 (31,6%)
20	8 (40%)	7 (35%)
21	8 (38,1%)	7 (33,3%)
22	9 (40,1%)	7 (31,8%)
23	9 (39,1%)	8 (34,8%)
24	10 (41,7%)	8 (33,3%)
25	10 (40%)	8 (32%)
26	10 (38,5%)	9 (34,6%)
27	11 (40,7%)	9 (33,3%)
28	11 (39,3%)	9 (32,1%)
29	12 (41,4%)	10 (34,5%)
30	12 (40%)	10 (33,3%)

© Unión Europea, <http://eur-lex.europa.eu/>

Únicamente se consideran auténticos los textos legislativos de la Unión Europea publicados en la edición impresa del Diario Oficial de la Unión Europea.