



Bruselas, 3.2.2025
COM(2025) 101 final

2025/0101 (COD)

Propuesta de una
DIRECTIVA (UE) 2025 /... DE LA COMISIÓN EUROPEA

relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas, y pequeñas y medianas empresas (pymes) y a medidas conexas por la que se modifica la Directiva 2022/2381

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE La UNIÓN EUROPEa,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 157, apartado 3,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ⁽²⁾,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario ⁽³⁾,

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 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; y como se deriva de la Directiva 2022/2381 del Parlamento Europeo y el Consejo.

¹.DOC133de9.5.2013,p.68.

²DOC218de30.7.2013,p.33.

- (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; y como se deriva de la Directiva 2022/2381 del Parlamento Europeo y el Consejo.
- (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 y pymes 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 2025-2030».
- (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 2025, 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 actuará 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) 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.
- (11) 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.
- (12) 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 ³), 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..
- (13) 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

³ Posición del Parlamento Europeo de 20 de noviembre de 2013(DOC436de24.11.2016,p.225) y Posición del Consejo en primera lectura de 17 de octubre de 2022 (pendiente de publicación en el Diario Oficial). Posición del Parlamento Europeo de 17 de octubre de 2022 (DO C 433,15.11.2022, p. 14).

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.

- (14) 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.
- (15) 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.
- (16) 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 y pymes 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 y pymes 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 y pymes 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.
- (17) 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.
- (18) 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.
- (19) 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.

- (20) 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 y pymes 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.
- (21) 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.
- (22) 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.
- (23) Las sociedades cotizadas y pymes 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 y pymes justifica que sean objeto de una mayor regulación en aras del interés público.
- (24) Las medidas establecidas en la presente Directiva deben aplicarse a las sociedades cotizadas.
- (25) La presente Directiva debe aplicarse asimismo a las pequeñas y medianas empresas (pymes), siempre que cumplan los requisitos mínimos establecidos en el artículo 2 de la misma.
- (26) La presente Directiva no debe aplicarse a las microempresas.
- (27) 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, o la pyme afectada tengan su domicilio social. La presente Directiva no afecta a las normas nacionales que determinan la ley aplicable a las sociedades cotizadas y pymes en las materias no reguladas por la presente Directiva.
- (28) Los sistemas de administración de las sociedades cotizadas y pymes 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.
- (29) 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.
- (30) 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.

- (31) Los Estados miembros deben someter a las sociedades cotizadas y a las pymes 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 y pymes 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.
- (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) 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 ⁽⁶⁾, que cotizan en un mercado regulado. Debido a esa influencia dominante, los Estados miembros disponen de instrumentos para propiciar más rápidamente el cambio necesario.
- (34) 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 %.
- (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 y pymes ni a los accionistas. La decisión en cuanto a los administradores idóneos sigue siendo competencia de las sociedades cotizadas y los accionistas; así como las pymes.
- (36) 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.

- (37) Los Estados miembros deben garantizar que las sociedades cotizadas y pymes 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 y pymes 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.
- (38) 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.
- (39) 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 y pymes. 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 y pymes 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.
- (40) En vista de los objetivos de la presente Directiva en lo que se refiere al equilibrio de género, las sociedades cotizadas y pymes 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 ⁽⁴⁾.

⁴Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

- (41) 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 o pyme debe estar obligada a demostrar la corrección de la elección.
- (42) 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.
- (43) 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 y pymes 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 asimismo debe aplicarse a las sociedades cotizadas y pymes que persigan el objetivo del 33 % para el conjunto de los administradores, ya sean ejecutivos o no.
- (44) Los Estados miembros deben exigir a las sociedades cotizadas y pymes 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 y pymes 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 o pyme 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 ⁽⁵⁾. 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 y pymes en el logro de una representación más equilibrada de mujeres y hombres en sus consejos de administración.

⁵ Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de sociedades, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo (DO L 182 de 29.6.2013, p. 19).

- (45) 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 o pyme 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 y pymes cumplan las obligaciones aplicables en materia de Derecho social y laboral, de conformidad con el Derecho de la Unión aplicable y con las recomendaciones de la Autoridad Europea de Trabajo (ELA), en el sentido que se explicitan en los artículos 7.6, 7.7, 7.8 y 8.4
- (46) 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 y pymes 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. Deben aplicarse sanciones a las propias sociedades cotizadas y pymes aunque, con arreglo al Derecho nacional, una acción u omisión determinada no fuese imputable a la sociedad cotizada o pyme sino a otras personas físicas o jurídicas (por ejemplo, a accionistas determinados). En este sentido corresponderá a los Estados miembros designar y habilitar una autoridad administrativa independiente encajada de supervisar el cumplimiento de la presente Directiva, así como instruir y resolver los procedimientos sancionadores conforme a la legislación nacional. Esta autoridad deberá acudir a la Autoridad Europea de Trabajo (ELA), en virtud de los artículos 43, 44, 45 y 46; como órgano de carácter consultivo en caso de ser necesario.
- (47) Los Estados miembros o las sociedades propias sociedades cotizadas y pymes deben poder adoptar o mantener medidas más rigurosas para garantizar una representación más equilibrada de mujeres y hombres.
- (48) 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.
- (49) 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.
- (50) 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 y pymes 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 y pymes 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.
- (51) 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 y pymes nombren administradores a las personas más capacitadas, y ofrece un marco flexible y un período de adaptación suficientemente largo.

- (52) 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.
- (53) De conformidad con el principio de proporcionalidad, los objetivos que han de alcanzar las sociedades cotizadas y pymes 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.
- (54) 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 ⁽⁶⁾, 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

Objeto

La presente Directiva tiene por objeto reforzar el equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas y de las pequeñas y medianas empresas (pymes) dentro de la Unión Europea, estableciendo medidas para garantizar una representación más equitativa de mujeres y hombres en los puestos de dirección y supervisión. Asimismo, establece requisitos adicionales para garantizar la transparencia en los procesos de selección y nombramiento, fomentando la igualdad de oportunidades y mejorando la gobernanza corporativa en consonancia con la Directiva (UE) 2022/2381.

Artículo 2

Finalidad

La presente Directiva tiene por finalidad lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas y pymes mediante el establecimiento de medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género, al tiempo que concede a las sociedades cotizadas y pymes un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto, con el fin de reforzar la aplicación del principio de igualdad de trato tal y como se deriva de la Directiva 2022/2381

Artículo 3

Ámbito de aplicación

La presente Directiva se aplicará a las sociedades cotizadas.

La presente Directiva se aplicará a las pequeñas y medianas empresas (en lo sucesivo, en su conjunto, «pymes»), sujeta a la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) La pyme deberá contar con un número mínimo de 40 empleados en el total de su plantilla para la aplicación de la Directiva. Esto excluirá a las pequeñas empresas más reducidas y aquellas con estructuras de gestión informales; así como a las microempresas.
- b) Para que el equilibrio de género buscado por la presente directiva tenga un reflejo e impacto significativos, el Consejo de Administración de la pyme deberá estar compuesto por al menos cinco miembros.

La presente Directiva no se aplicará a las microempresas.

Artículo 4

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 5

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 6

Objetivos en materia de equilibrio de género en los consejos de administración

1. Los Estados miembros garantizarán que las sociedades cotizadas y las pymes 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 y pymes se propongan alcanzar tales objetivos cuantitativos individuales a más tardar el 30 de junio de 2029.
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 7

Medios para alcanzar los objetivos

1. Los Estados miembros garantizarán que las sociedades cotizadas y las pymes 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 y las pymes 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 y pymes 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.

6. La Autoridad Europea de Trabajo (ELA), desempeñará un papel de supervisión y coordinación en la aplicación de la presente directiva para asegurar una implementación organizada en los Estados miembros y promover buenas prácticas en materia de equilibrio de género en los consejos de administración de sociedades cotizadas y pymes.

7. En el ejercicio de sus funciones la Autoridad Europea de Trabajo (ELA) podrá;
- a) supervisar la aplicación de la Directiva en los Estados miembros y elaborar informes periódicos sobre su cumplimiento;
 - b) emitir directrices y recomendaciones para garantizar una interpretación coherente de la normativa en toda la Unión Europea;
 - c) asistir a las autoridades nacionales competentes en la instrucción de procedimientos sancionadores cuando sea necesario;
 - d) coordinar la cooperación entre los Estados Miembros para mejorar la aplicación efectiva de la Directiva y el intercambio de información sobre sanciones y medidas correctivas;

e) publicar informes sobre el impacto de la Directiva evaluando el progreso en materia de género en las sociedades cotizadas y pymes y sus consejos de administración; proponiendo asimismo mejoras normativas si fuese necesario.

8. La Autoridad Europea de Trabajo (ELA) podrá solicitar a los Estados Miembros información detallada sobre las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de la presente Directiva y en caso de incumplimiento reiterado recomendarle apertura procedimientos infracción por parte de la Comisión Europea conforme el artículo 258 del tratado de funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

Artículo 8

Presentación de informes

1. Los Estados miembros exigirán a las sociedades cotizadas y pymes 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 y pymes 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 y pymes que hayan alcanzado uno de los objetivos establecidos en el artículo 5, apartado 1.
2. Cuando una sociedad cotizada o pyme 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. Cuando proceda, a petición de la Autoridad Europea del Trabajo, la información emitida por las sociedades cotizadas y pymes deberá ser remitida a dicha Autoridad.
5. 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 y pymes hacia una representación más equilibrada de mujeres y hombres en sus consejos de administración.

*Artículo 9***Sanciones y medidas adicionales**

1. Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a las infracciones por parte de las sociedades cotizadas y pymes 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 y las pymes únicamente podrán ser consideradas responsables de los actos u omisiones que se les puedan atribuir de conformidad con el Derecho nacional. Sin embargo, como se explicita en el artículo 46 de la presente Directiva, la Autoridad Europea de Trabajo (ELA), podrá, en caso del incumplimiento reiterado de la presente Directiva, recomendar al Estado Miembro correspondiente, la apertura de procedimientos de infracción por parte de la Comisión Europea conforme el artículo 258 del tratado de funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).
3. Los Estados miembros garantizarán que, en la ejecución de los contratos públicos y las concesiones, las sociedades cotizadas y pymes cumplan las obligaciones aplicables en materia de Derecho social y laboral, de conformidad con el Derecho de la Unión vigente.

*Artículo 10***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 y pymes constituidas en su territorio nacional.

*Artículo 11***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 (¹³)

*Artículo 12***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 13

Suspensión de la aplicación del artículo 6

4. 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 2025, cuando en dicho Estado miembro se hayan cumplido las siguientes condiciones:

- 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
- el Derecho nacional de dicho Estado miembro:
 - 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;
 - comprenda medidas de ejecución efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de los requisitos mencionados en el inciso i), y
 - exija que todas las sociedades cotizadas y pymes 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.

5. 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.
6. 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 14

Revisión

1. A más tardar el 29 de diciembre de 2029, 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 y pymes 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.

3. A más tardar el 29 de diciembre de 2029, 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.

4. 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.

5. 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 15

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.

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 %)

