



EUROPEAN PARLIAMENT

2009 - 2014

*Committee on Legal Affairs, Committee on Women's Rights and Gender Equality*

29/08/2013

**AMENDMENTS 1 - 17**

**Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou**

Gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges

**Proposal for a directive** COM(2012)0614 - C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)

Amendments created with

**at4am**

Go to <http://www.at4am.ep.parl.union.eu>

**Amendment 1**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Recital 7**

*Text proposed by the Commission*

(7) El uso eficiente del capital humano es el principal factor determinante de la competitividad de una economía y es esencial para hacer frente a los desafíos demográficos de la UE, competir con éxito en una economía globalizada y garantizar ***una ventaja comparativa*** respecto de terceros países. El número de mujeres con un elevado nivel de formación y cualificación aumenta constantemente como lo demuestra el que el 60 % de los titulados universitarios sean mujeres. ***El hecho de seguir no haciendo uso de este vivero en los nombramientos para cubrir puestos de decisión económica equivaldría a desaprovechar plenamente el capital humano cualificado.***

*Amendment*

(7) El uso eficiente del capital humano es el principal factor determinante de la competitividad de una economía y es esencial para hacer frente a los desafíos demográficos de la UE, competir con éxito en una economía globalizada y garantizar ***un desarrollo económico y social equilibrado aportando un modelo más competitivo y humano*** respecto de terceros países. El número de mujeres con un elevado nivel de formación y cualificación aumenta constantemente como lo demuestra el que el 60 % de los titulados universitarios sean mujeres. ***Desconocer esta realidad al cubrir los puestos de decisión económica es desaprovechar capacidad, conocimiento y capital humano y resta competitividad al sistema productivo de la Unión Europea.***

Or. es

**Amendment 2**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Recital 8**

*Text proposed by the Commission*

(8) A escala de las empresas, se reconoce en general que la presencia de mujeres en los consejos mejora la gobernanza empresarial, ya que incrementa el rendimiento del equipo y la calidad de la toma de decisiones gracias a una mentalidad más variada y colectiva que incorpora una gama de perspectivas más amplia y, por tanto, alcanza decisiones más equilibradas. Numerosos estudios han

*Amendment*

(8) A escala de las empresas, se reconoce en general que la presencia de mujeres en los consejos mejora la gobernanza empresarial, ya que incrementa el rendimiento del equipo y la calidad de la toma de decisiones gracias a una mentalidad más variada y colectiva que incorpora una gama de perspectivas más amplia y, por tanto, alcanza decisiones más equilibradas. Numerosos estudios han

mostrado también que hay una relación positiva entre la diversidad de género al más alto nivel directivo y el rendimiento y rentabilidad financieros de una empresa. Por consiguiente, el incremento de la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas en la Unión *puede tener un efecto positivo en los resultados de las empresas que lo apliquen.*

mostrado también que hay una relación positiva entre la diversidad de género al más alto nivel directivo y el rendimiento y rentabilidad financieros de una empresa. Por consiguiente, el incremento de la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas en la Unión y *de las grandes empresas entendiendo por estas las que venden o facturan más de 1000 millones de euros tiene un demostrado efecto positivo en los resultados de las compañías que apuestan por las políticas de igualdad.*

Or. es

**Amendment 3**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Recital 8 a (new)**

*Text proposed by the Commission*

*Amendment*

*(8 bis) La incorporación de mujeres a los consejos de administración topa con varios obstáculos objetivos que pueden reducirse no solo con sanciones, sino con medidas educativas y estímulos que fomenten las buenas prácticas. En primer lugar es imprescindible formar en las escuelas de negocios y las facultades universitarias sobre los beneficios que aporta la equidad de género a la competitividad empresarial. Igualmente debe propiciarse una renovación regular de los consejos para favorecer la rotación y establecer medidas positivas que estimulen y reconozcan a los estados y empresas que afronten con más decisión este cambio en los máximos órganos de decisión económica de la UE. Finalmente la fiscalidad y la contratación pública son herramientas aptas para propiciar una progresión efectiva hacia unos consejos más equilibrados desde la perspectiva de género.*

**Amendment 4**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Recital 11**

*Text proposed by the Commission*

(11) La proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas crece muy lentamente, con un incremento medio anual de solo un 0,6 % durante los últimos años. La tasa de incremento ha diferido según los Estados miembros y dado lugar a resultados muy dispares. Se han registrado avances mucho más significativos en los Estados miembros **que han introducido** medidas vinculantes. Es probable que el aumento de las diferencias entre los Estados miembros crezca, habida cuenta de los muy variados enfoques aplicados por cada Estado miembro con objeto de incrementar la representación de las mujeres en los consejos de administración.

*Amendment*

(11) La proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas crece muy lentamente, con un incremento medio anual de solo un 0,6 % durante los últimos años. La tasa de incremento ha diferido según los Estados miembros y dado lugar a resultados muy dispares. Se han registrado avances mucho más significativos en los Estados miembros **como Francia, que ha fijado 2017 como fecha tope para cumplir los objetivos que persigue esta directiva, que en menos de dos años alcanzó el objetivo del 20% que se planteaba para el 2014 o Noruega que consiguió alcanzar el 40% en tres años. En ambos casos los resultados se deben a** medidas vinculantes. Es probable que el aumento de las diferencias entre los Estados miembros crezca, habida cuenta de los muy variados enfoques aplicados por cada Estado miembro con objeto de incrementar la representación de las mujeres en los consejos de administración.

**Amendment 5**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Recital 13**

*Text proposed by the Commission*

(13) La actual falta de transparencia de los procedimientos de selección y de los criterios de cualificación para puestos en el consejo en la mayoría de los Estados

*Amendment*

(13) La actual falta de transparencia de los procedimientos de selección y de los criterios de cualificación para puestos en el consejo en la mayoría de los Estados

miembros constituye una barrera significativa para una mayor diversidad de género entre los miembros de los consejos e incide negativamente en las carreras profesionales de los candidatos y en su libertad de circulación, así como en las decisiones de los inversores. Esa falta de transparencia impide que posibles candidatos a ser miembros de los consejos se presenten a puestos en los que sus cualificaciones serían más necesarias e impugnen las decisiones de nombramiento sexistas, lo que limita su libertad de circulación en el mercado interior. Por otra parte, los inversores tienen diferentes estrategias de inversión que necesitan información que se refiera también a la experiencia y la competencia de los miembros del consejo. Una mayor transparencia de los criterios de cualificación y del proceso de selección de los miembros de los consejos permite a los inversores evaluar mejor la estrategia comercial de las empresas y tomar decisiones fundamentadas.

miembros constituye una barrera significativa para una mayor diversidad de género entre los miembros de los consejos e incide negativamente en las carreras profesionales de los candidatos.

***Igualmente la ausencia de normas que regulen una rotación efectiva entre los miembros del consejo incide también*** en su libertad de circulación, así como en las decisiones de los inversores. Esa falta de transparencia impide que posibles candidatos a ser miembros de los consejos se presenten a puestos en los que sus cualificaciones serían más necesarias e impugnen las decisiones de nombramiento sexistas, lo que limita su libertad de circulación en el mercado interior. Por otra parte, los inversores tienen diferentes estrategias de inversión que necesitan información que se refiera también a la experiencia y la competencia de los miembros del consejo. Una mayor transparencia de los criterios de cualificación y del proceso de selección de los miembros de los consejos permite a los inversores evaluar mejor la estrategia comercial de las empresas y tomar decisiones fundamentadas.

Or. es

**Amendment 6**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Recital 15 a (new)**

*Text proposed by the Commission*

*Amendment*

***(15 bis) La consecución de estos objetivos es de vital importancia para la competitividad de la economía europea, para favorecer la innovación e integrar más y mejores competencias profesionales en los consejos. Por ello la Unión Europea declara la igualdad en el mercado del trabajo descrita en el considerando anterior y el progresivo equilibrio de género en los consejos de***

*administración, objetivos europeos de la década en materia de igualdad y estudiará procedimientos para dar visibilidad a los logros que vayan consiguiéndose en la materia.*

Or. es

## **Amendment 7**

**Izaskun Bilbao Barandica**

### **Proposal for a directive**

#### **Recital 17**

##### *Text proposed by the Commission*

(17) Las empresas cotizadas tienen una importancia económica, una visibilidad y un impacto especiales en todo el mercado. Por ello, las medidas contempladas en la presente Directiva deben aplicarse a las empresas cotizadas, que se definen como las constituidas en un Estado miembro cuyos valores se admiten a negociación en un mercado regulado en uno o más Estados miembros a tenor del artículo 4, apartado 1, punto 14, de la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a los mercados de instrumentos financieros<sup>30</sup>. Estas empresas establecen normas para toda la economía y cabe esperar que otros tipos de empresas sigan sus prácticas. El carácter público de las empresas cotizadas justifica que sean objeto de una mayor regulación en aras del interés público.

##### *Amendment*

(17) Las empresas cotizadas tienen una importancia económica, una visibilidad y un impacto especiales en todo el mercado. Por ello, las medidas contempladas en la presente Directiva deben aplicarse a las empresas cotizadas, que se definen como las constituidas en un Estado miembro cuyos valores se admiten a negociación en un mercado regulado en uno o más Estados miembros a tenor del artículo 4, apartado 1, punto 14, de la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a los mercados de instrumentos financieros<sup>30</sup>. ***Igualmente las medidas descritas deben afectar a las grandes empresas, entendidas por tales las que venden o facturan más de 1000 millones de euros al año y a las filiales de las mismas siempre que facturen más de cien millones y dispongan de consejos con cinco o más miembros.*** Estas empresas establecen normas para toda la economía y cabe esperar que otros tipos de empresas sigan sus prácticas. El carácter público de las empresas cotizadas justifica que sean objeto de una mayor regulación en aras del interés público.

Or. es

**Amendment 8**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Recital 22**

*Text proposed by the Commission*

(22) Se deben imponer a las empresas cotizadas en la Unión obligaciones de establecer los medios que prevean los procedimientos adecuados con vistas a alcanzar objetivos específicos en relación con la composición por géneros de sus consejos. Aquellas empresas cotizadas en cuyos consejos los miembros del género menos representado ocupen menos del 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo, deben realizar los nombramientos para esos puestos basándose en un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, mediante la aplicación de unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades, con objeto de alcanzar el citado porcentaje a más tardar el 1 de enero de 2020. Por lo tanto, la Directiva establece para esa fecha el objetivo de que al menos el 40 % de los administradores no ejecutivos sean del género menos representado. En principio, este objetivo solo se refiere a la diversidad de género en general entre los administradores no ejecutivos y no supone una injerencia en la elección concreta de los administradores de entre un amplia conjunto de candidatos masculinos y femeninos en cada caso individual. En particular, no excluye a ningún candidato determinado para un puesto de administrador y tampoco impone ningún administrador individual a las empresas ni a los accionistas. Por consiguiente, la decisión sobre cuáles son los miembros del consejo adecuados sigue en manos de las empresas y los accionistas

*Amendment*

(22) Se deben imponer a las empresas cotizadas en la Unión obligaciones de establecer los medios que prevean los procedimientos adecuados con vistas a alcanzar objetivos específicos en relación con la composición por géneros de sus consejos. Aquellas empresas cotizadas y ***grandes y filiales en los términos descritos en el considerando 17*** en cuyos consejos los miembros del género menos representado ocupen menos del 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo, deben realizar los nombramientos para esos puestos basándose en un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, mediante la aplicación de unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades, con objeto de alcanzar el citado porcentaje a más tardar el 1 de enero de 2020. Por lo tanto, la Directiva establece para esa fecha el objetivo de que al menos el 40 % de los administradores no ejecutivos sean del género menos representado. En principio, este objetivo solo se refiere a la diversidad de género en general entre los administradores no ejecutivos y no supone una injerencia en la elección concreta de los administradores de entre un amplia conjunto de candidatos masculinos y femeninos en cada caso individual. En particular, no excluye a ningún candidato determinado para un puesto de administrador y tampoco impone ningún administrador individual a las empresas ni a los accionistas. Por consiguiente, la decisión sobre cuáles son los miembros del consejo adecuados sigue en manos de las empresas y los accionistas

**Amendment 9**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Recital 30 a (new)**

*Text proposed by the Commission*

*Amendment*

***(30 bis) Igualmente debería reconocerse anualmente tanto a los estados miembros como a las empresas las prácticas más eficaces desplegadas para alcanzar los objetivos de esta directiva a partir de 2015, año en el que los estados miembros deberían haber completado su trasposición.***

Or. es

**Amendment 10**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Recital 33**

*Text proposed by the Commission*

*Amendment*

(33) Además de las medidas referentes a los administradores no ejecutivos, y también con el fin de mejorar el equilibrio de género entre los administradores que participen en la ejecución de tareas diarias de gestión, se debe obligar a las empresas cotizadas a contraer compromisos individuales en relación con la representación de ambos géneros entre los administradores ejecutivos, que deberán alcanzarse a más tardar el 1 de enero de 2020. Esos compromisos deben aspirar a lograr un progreso tangible de la situación actual de cada empresa hacia un mejor equilibrio entre hombres y mujeres.

(33) Además de las medidas referentes a los administradores no ejecutivos, y también con el fin de mejorar el equilibrio de género entre los administradores que participen en la ejecución de tareas diarias de gestión, se debe obligar a las empresas cotizadas a contraer compromisos individuales en relación con la representación de ambos géneros entre los administradores ejecutivos, que deberán alcanzarse a más tardar el 1 de enero de 2020. Esos compromisos deben aspirar a lograr un progreso tangible de la situación actual de cada empresa hacia un mejor equilibrio entre hombres y mujeres. ***Las empresas obligadas por esta directiva deberán publicar sus compromisos en materia de igualdad en sus memorias anuales y dedicar un capítulo especial en sus juntas de accionistas a detallar los avances experimentados en este ámbito y los efectos de la igualdad sobre las***



*cuentas de resultados de las citadas compañías.*

Or. es

## **Amendment 11**

**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**

**Article 2 – paragraph 1 – point 1 a (new)**

*Text proposed by the Commission*

*Amendment*

*1 bis) Gran empresa y empresa filial: Las compañías europeas que venden o facturan más de 1000 millones de euros al año y las filiales de las mismas siempre que facturen más de cien millones y dispongan de consejos con cinco o más miembros.*

Or. es

## **Amendment 12**

**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**

**Article 4 – paragraph 6**

*Text proposed by the Commission*

*Amendment*

*6. Los Estados miembros podrán disponer que el objetivo establecido en el apartado 1 no se aplique a las empresas cotizadas en las que los miembros del género menos representado constituyan menos del 10 % de la plantilla.*

*suprimido*

*(Sostener esta disposición puede ser una traba para alcanzar los objetivos de igualdad en el empleo descritos en la estrategia 2020.)*

Or. es

**Amendment 13**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Article 4 – paragraph 6 a (new)**

*Text proposed by the Commission*

*Amendment*

***6 bis. Los consejeros no ejecutivos de las compañías afectadas por esta directiva no podrán acumular más de dos mandatos de cinco años en el mismo puesto. Este criterio se aplicará para organizar mecanismos de renovación anual obligatoria del 10% de los componentes de los consejos. Los requisitos necesarios para cubrir las vacantes y la publicidad referida a los mismos se atenderán a los principios generales citados en los apartados 3 a 5 del presente artículo.***

Or. es

**Amendment 14**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Article 5 – paragraph 4**

*Text proposed by the Commission*

*Amendment*

4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el órgano u órganos designados de conformidad con el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)<sup>35</sup>, sean también competentes para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas.

4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el órgano u órganos designados de conformidad con el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)<sup>35</sup>, sean también competentes para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas. ***Del mismo modo los estados miembros y la Comisión adjudicarán a estos órganos y al Instituto Europeo de Igualdad la tarea de elaborar informes y***

*promover investigaciones en el ámbito económico y científico destinadas a incorporar el conocimiento disponible sobre los beneficiosos efectos de la igualdad en la competitividad y la economía en las facultades y escuelas de negocios de la Unión. Un premio anual distinguirá la iniciativa académica más destacada en esta materia.*

Or. es

**Amendment 15**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Article 6 a (new)**

*Text proposed by the Commission*

*Amendment*

**Article 6 bis**

**RECONOCIMIENTOS**

*La Comisión Europea y los estados miembros podrán establecer reconocimientos y beneficios para las compañías que mejor cumplan los objetivos y preceptos de esta directiva. A nivel europeo, la Comisión junto a los estados miembros:*

*a) La Unión Europea, en el marco de una campaña general sobre los objetivos de la década para la igualdad en el desarrollo establecerá un reconocimiento anual a las diez empresas que se hayan destacado por desarrollar las prácticas más eficaces para alcanzar la igualdad en sus consejos de entre las que se designará la empresa europea del año en igualdad. El Parlamento Europeo acogerá la ceremonia anual en que se entreguen estos reconocimientos.*

*b) Los estados miembros compensarán los esfuerzos que realicen las compañías para potenciar la igualdad en sus consejos. Los estados podrán mediante deducciones en la cuota del impuesto de sociedades abonar a las empresas los honorarios de las consejeras que se*

*incorporen a los consejos. Las deducciones serían decrecientes iniciándose con el abono del 90% de las retribuciones en 2014 hasta llegar al 30% en 2020.*

*c) Los pliegos de condiciones de la contratación pública europea valorarán entre las condiciones de adjudicación el grado de cumplimiento de las previsiones de esta directiva por parte de las empresas licitantes, siempre que estén obligadas por la directiva.*

Or. es

**Amendment 16**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Article 6 – paragraph 2 – introductory part**

*Text proposed by the Commission*

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

*Amendment*

2. Las sanciones deberán ser efectivas, proporcionales y disuasorias ***deberán publicarse anualmente en los boletines oficiales de los estados miembros, en los medios de máxima difusión y figurar en la publicidad de las compañías sancionadas mediante un logotipo*** y podrán incluir las medidas siguientes:

Or. es

**Amendment 17**  
**Izaskun Bilbao Barandica**

**Proposal for a directive**  
**Article 6 – paragraph 2 – point b a (new)**

*Text proposed by the Commission*

*Amendment*

***b bis) La prohibición de efectuar contrataciones públicas con aquellas empresas afectadas por esta directiva que incumplan radicalmente los preceptos establecidos en la misma.***

