

Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse

2012/0299(COD) - 17/10/2022 - Position du Conseil

Le Conseil a adopté sa position en première lecture en vue de l'adoption de la directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes.

La directive proposée vise à parvenir à **une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées** en établissant des mesures efficaces tendant à accélérer les progrès accomplis sur la voie de l'équilibre entre les femmes et les hommes, tout en accordant aux sociétés cotées suffisamment de temps pour procéder aux aménagements nécessaires à cet effet. Elle s'applique aux sociétés cotées et ne s'applique pas aux micro-, petites et moyennes entreprises (PME).

Objectifs en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils

Les États membres devront veiller à ce que les sociétés cotées soient soumises à l'un ou l'autre des objectifs suivants, à atteindre au plus tard le **30 juin 2026**:

- les membres du sexe sous-représenté occupent **au moins 40%** des postes d'administrateurs non exécutifs;
- les membres du sexe sous-représenté occupent **au moins 33%** de tous les postes d'administrateurs, tant exécutifs que non exécutifs.

Moyens pour atteindre les objectifs

Les sociétés cotées qui n'atteignent pas les objectifs en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils devront **adapter le processus de sélection des candidats** en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs. Des critères clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, devraient être appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection.

Pour choisir entre des candidats qui possèdent des qualifications égales quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, **la priorité devrait être accordée au candidat du sexe sous-représenté**, à moins que, dans des cas exceptionnels, des motifs ayant, sur le plan juridique, une importance supérieure, tels que la poursuite d'autres politiques en matière de diversité, ne fassent pencher la balance en faveur du candidat de l'autre sexe.

Clause de suspension

La position du Conseil précise que la clause de suspension ne serait accessible qu'aux États membres ayant adopté des mesures nationales qui sont manifestement **«aussi efficaces»** que celles prévues dans la directive. Concrètement, ces États membres pourraient suspendre l'application des exigences prévues dans la directive relatives à la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs et, s'il y a lieu, celles relatives à l'établissement d'objectifs quantitatifs individuels, pour autant que les conditions de suspension énoncées dans la directive soient remplies.

En outre, selon la position du Conseil, pour qu'un État membre puisse se prévaloir de la clause de suspension, les conditions doivent être remplies au plus tard à la date d'entrée en vigueur de la directive. Le texte comprend une liste fermée de conditions que les États membres doivent remplir pour pouvoir bénéficier de la suspension, ainsi qu'une description plus claire des éléments essentiels que la législation nationale devrait contenir.

Publication d'informations

Les sociétés cotées devraient fournir aux autorités compétentes, une fois par an, des informations concernant la représentation des femmes et des hommes dans leurs conseils et les mesures prises en vue d'atteindre les objectifs en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes. Sur la base des informations fournies, les États membres devraient publier et mettre à jour, d'une manière aisément accessible et centralisée, **une liste des sociétés cotées** qui ont atteint l'un ou l'autre des objectifs.

Lorsqu'une société cotée n'a pas atteint un des objectifs prévus, les informations devraient comprendre **les raisons** pour lesquelles la société cotée n'a pas atteint ces objectifs et une description complète des mesures qu'elle a déjà prises ou qu'elle compte prendre pour atteindre ces objectifs.

Sanctions

Les États membres devraient déterminer le régime des sanctions applicables aux violations par les sociétés cotées des dispositions nationales adoptées en vertu de la directive. Ils devraient veiller à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires adéquates qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la directive. Ces sanctions devraient être effectives, proportionnées et dissuasives. Elles pourraient comprendre **des amendes** ou la possibilité pour un organe judiciaire **d'invalider ou de déclarer nulle et non avenue une décision** concernant la sélection d'administrateurs effectuée en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de la directive.

Une disposition générale sur la passation de marchés publics a également été intégrée, imposant aux États membres de veiller à ce que, dans l'exécution des marchés publics et des concessions, les sociétés cotées respectent les obligations applicables en matière de droit social et de droit du travail, conformément au droit de l'Union applicable.

Réexamen

La position du Conseil invite la Commission à examiner, dans son **rapport de 2030**, l'efficacité de la directive, l'éventuelle nécessité d'étendre ultérieurement le champ d'application de la directive aux entreprises non cotées qui ne sont pas des PME, ainsi que l'une des conditions de la clause de suspension, à savoir celle fondée sur les progrès réalisés.

De plus, les États membres faisant usage de la clause de suspension seront également tenus de faire rapport non seulement sur la question de savoir si et comment ils ont rempli les conditions applicables, mais aussi sur le point de savoir s'ils continuent de progresser vers une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes.

Enfin, le Conseil a ajouté une **annexe technique** précisant le nombre exact de postes d'administrateurs jugé nécessaire pour atteindre les objectifs quantitatifs exprimés en pourcentages dans la directive.