Informations de base

2012/0299(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	Procédure terminée
Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse Voir aussi 2015/2967(RSP) **Subject** 3.45 Politique de l'entreprise, coopération entre entreprises 3.45.01 Droit des sociétés 4.10.04 Egalité des genres 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes **Priorités législatives** Déclaration commune 2021 Déclaration commune 2022	

Acteurs principaux

	Commissions conjointes compétentes au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
Parlement européen	JURI Affaires juridiques	WOLTERS Lara (S&D)	02/03/2022
	FEMM Droits de la femme et égalité des genres	REGNER Evelyn (S&D)	02/03/2022
		Rapporteur(e) fictif/fictive CARVALHO Maria da Graça (EPP) NIEBLER Angelika (EPP) RAFAELA Samira (Renew) MELCHIOR Karen (Renew) REINTKE Terry (Greens /EFA) HAUTALA Heidi (Greens /EFA) MOŻDŻANOWSKA Andżelika Anna (ECR) DZHAMBAZKI Angel (ECR) ANDERSON Christine (ID) JORON Virginie (ID) AUBRY Manon (The Left)	

	KOUNTOURA Elena (The Left)

Commission conjointe au fond précédente	Rapporteur(e) précédent(e)	Date de nomination
JURI Affaires juridiques	REGNER Evelyn (S&D)	18/01/2013
FEMM Droits de la femme et égalité des genres	KRATSA-TSAGAROPOULOU Rodi (PPE)	18/01/2013
	Rapporteur(e) fictif/fictive NIEBLER Angelika (PPE) THOMSEN Britta (S&D) KOCH-MEHRIN Silvana (ALDE) WIKSTRÖM Cecilia (ALDE) CORNELISSEN Marije (Verts/ALE) YANNAKOUDAKIS Marina (ECR) KARIM Sajjad (ECR) LIOTARD Kartika Tamara (GUE/NGL)	

Commission pour avis précédente	Rapporteur(e) pour avis précédent(e)	Date de nomination
ECON Affaires économiques et monétaires	SCHMIDT Olle (ALDE)	14/01/2013
EMPL Emploi et affaires sociales	CORNELISSEN Marije (Verts/ALE)	12/12/2012
IMCO Marché intérieur et protection des consommateurs	PARVANOVA Antonyia (ALDE)	18/12/2012

Conseil de l'Union européenne

Formation du Conseil	Réunions	Date
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3548	2017-06-15
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3280	2013-12-09
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3247	2013-06-20

	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3357	2014-12-11

Commission européenne	DG de la Commission	Commissaire
	Justice et consommateurs	REDING Viviane

Comité économique et social européen

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
14/11/2012	Publication de la proposition législative	COM(2012)0614	Résumé
22/11/2012	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
17/01/2013	Annonce en plénière de la saisine d'une commission jointe		
20/06/2013	Débat au Conseil		
14/10/2013	Vote en commission,1ère lecture		
25/10/2013	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A7-0340/2013	Résumé
19/11/2013	Débat en plénière		
20/11/2013	Décision du Parlement, 1ère lecture	T7-0488/2013	Résumé
20/11/2013	Résultat du vote au parlement		
09/12/2013	Débat au Conseil		
11/12/2014	Débat au Conseil		Résumé
15/06/2017	Débat au Conseil		
16/03/2022	Ouverture des négociations interinstitutionnelles après 1ère lecture par la commission parlementaire		
23/03/2022	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles annoncée en plénière (Article 73)		
16/06/2022	Approbation en commission du texte accordé aux négociations interinstitutionnelles en 2ème lecture précoce		
17/10/2022	Publication de la position du Conseil	10521/1/2022	Résumé
20/10/2022	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 2ème lecture		
17/11/2022	Vote en commission, 2ème lecture		
17/11/2022	Dépôt de la recommandation de la commission, 2ème lecture	A9-0275/2022	
22/11/2022	Décision du Parlement, 2ème lecture	T9-0393/2022	Résumé
22/11/2022	Résultat du vote au parlement		
22/11/2022	Débat en plénière		
23/11/2022	Signature de l'acte final		
07/12/2022	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2012/0299(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Directive
Modifications et abrogations	Voir aussi 2015/2967(RSP)
Base juridique	Règlement du Parlement EP 59 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 157-p3
Consultation obligatoire d'autres institutions	Comité économique et social européen
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	CJ02/9/08476

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Avis de la commission	IMCO	PE507.984	04/06/2013	
Projet de rapport de la commission		PE514.670	21/06/2013	
Avis de la commission	EMPL	PE508.089	16/07/2013	
Amendements déposés en commission		PE516.871	02/09/2013	
Avis de la commission	ECON	PE508.237	27/09/2013	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A7-0340/2013	25/10/2013	Résumé
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T7-0488/2013	20/11/2013	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE737.462	24/10/2022	
Recommandation déposée de la commission, 2e lecture		A9-0275/2022	17/11/2022	
Texte adopté du Parlement, 2ème lecture		T9-0393/2022	22/11/2022	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé
Position du Conseil	10521/1/2022	17/10/2022	Résumé
Projet d'acte final	00059/2022/LEX	23/11/2022	

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2012)0614	14/11/2012	Résumé

Document annexé à la procédure	SWD(2012)0348	14/11/2012	
Document annexé à la procédure	SWD(2012)0349	14/11/2012	
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2014)87	30/01/2014	
Communication de la Commission sur la position du Conseil	COM(2022)0534	18/10/2022	

Parlements nationaux

Type de document	Parlement /Chambre	Référence	Date	Résumé
Contribution	PT_PARLIAMENT	COM(2012)0614	11/01/2013	
Contribution	CZ_SENATE	COM(2012)0614	08/04/2013	
Contribution	RO_CHAMBER	COM(2012)0614	18/04/2013	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES2444/2012	13/02/2013	
CofR	Comité des régions: avis	CDR0242/2013	30/05/2013	

Informations complémentaires

Source	Document	Date
Parlements nationaux	IPEX	
Commission européenne	EUR-Lex	

Réunions avec des représentant(e)s d'intérêts, publiées conformément au règlement intérieur

Rapporteur(e)s, rapporteur(e)s fictifs/fictives et président(e)s des commissions

Transparence

Nom	Rôle	Commission	Date	Représentant(e)s d'intérêts
WOLTERS Lara	Rapporteur(e)	JURI	22/02/2022	WO=MEN Dutch Gender Platform
MELCHIOR Karen	Rapporteur(e) fictif/fictive	JURI	02/02/2022	European Women on Boards
MELCHIOR Karen	Rapporteur(e) fictif/fictive	JURI	15/12/2021	Government of Finland
MELCHIOR Karen	Rapporteur(e) fictif/fictive	JURI	03/05/2021	KVINFO

Acte final

Directive 2022/2381
JO L 315 07.12.2022, p. 0044

Résumé

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.

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

2012/0299(COD) - 07/12/2022 - Acte final

OBJECTIF : améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées.

ACTE LÉGISLATIF : Directive (UE) 2022/2381 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.

CONTENU : la directive vise à garantir l'application du principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et à **parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux hauts postes de direction** en définissant un ensemble d'exigences procédurales concernant la sélection de candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs sur la base de la transparence et du mérite.

Dans sa résolution du 6 juillet 2011 sur les femmes et la direction des entreprises, le Parlement européen a instamment invité les entreprises à atteindre le seuil critique de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes d'ici 2015 et de 40 % d'ici 2020.

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

La directive prévoit que **d'ici à 2026**, les sociétés cotées devront avoir pour objectif que les membres du sexe sous-représenté occupent au moins **40%** des postes d'administrateurs non exécutifs.

Les États membres peuvent choisir d'appliquer ces règles à la fois aux postes d'administrateurs exécutifs et aux postes d'administrateurs non exécutifs. Dans ces pays, l'objectif est de faire en sorte que les membres du sexe sous-représenté occupent **33%** de tous les postes d'administrateurs.

Champ d'application et droit applicable

La directive s'applique aux **sociétés cotées**. Elle ne s'applique pas aux micro-, petites et moyennes entreprises (PME). L'État membre compétent pour réglementer la société cotée est celui dans lequel la société a son siège social. Le droit applicable sera celui du pays dans lequel la société cotée a son siège social.

Critères objectifs pour la sélection et la nomination des membres d'un conseil

Les sociétés cotées qui n'atteignent pas les objectifs fixés par la directive devront **adapter le processus de sélection des candidats** en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs. Ces candidats seront sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative des qualifications de chaque candidat. À cette fin, des critères clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, seront appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection.

En ce qui concerne la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs, **la priorité sera donnée au candidat du sexe sous-représenté possédant des qualifications égales**, à moins que, dans des cas exceptionnels, des motifs ayant, sur le plan juridique, une importance supérieure, ne fasse pencher la balance en faveur du candidat de l'autre sexe.

Les sociétés cotées seront tenues d'informer le candidat des critères relatifs aux qualifications sur lesquels la sélection a été fondée et de l' appréciation comparative objective des candidats en fonction de ces critères.

Clause de suspension

Un État membre qui s'est rapproché des objectifs fixés ou qui a mis en place une législation aussi efficace avant l'entrée en vigueur de la directive pourra 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.

Les États membres restent également libres d'instaurer des mesures qui vont au-delà du système proposé.

Publications d'informations

Une fois par an, les sociétés devront fournir des informations concernant la représentation des hommes et des femmes au sein de leurs conseils ainsi que les mesures qu'elles prennent en vue d'atteindre les objectifs de 33% ou de 40%. Une fois par an également, les États membres publieront une **liste des sociétés** qui ont atteint les objectifs fixés par la directive.

Lorsqu'une société cotée n'a pas atteint un des objectifs prévus, les informations devront 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 devront déterminer le régime des sanctions applicables aux violations par les sociétés cotées des dispositions nationales adoptées en vertu de la directive. Les sanctions pourront 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.

Au plus tard le 29 décembre 2025, et ensuite tous les deux ans, les États membres communiqueront à la Commission un rapport sur la mise en œuvre de la directive.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 27.12.2022. La directive expire le 31.12.2038.

TRANSPOSITION : au plus tard le 28.12.2024.

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

2012/0299(COD) - 22/11/2022 - Texte adopté du Parlement, 2ème lecture

Le Parlement européen a adopté une résolution législative **approuvant la position du Conseil 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 vise à **promouvoir une représentation plus équilibrée entre les hommes et les femmes au sein des conseils des sociétés cotées**.

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

La directive prévoit que **40%** au moins des postes d'administrateurs non exécutifs dans les sociétés cotées devraient être occupés par des membres du sexe sous-représenté d'ici 2026. Si les États membres choisissent d'appliquer les nouvelles règles tant aux administrateurs exécutifs qu'aux administrateurs non exécutifs, cet objectif sera de **33%** de tous les postes d'administrateurs d'ici 2026.

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. Elles devront mettre en place des **procédures de sélection et de nomination justes et transparentes**, fondées sur une appréciation comparative des différents candidats, sur la base de critères clairs et formulés de manière neutre.

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.

Clause de suspension.

Un État membre qui s'est rapproché des objectifs fixés ou qui a mis en place une législation aussi efficace avant l'entrée en vigueur de la directive pourra suspendre l'application des exigences prévues par la directive en ce qui concerne le processus de nomination ou de sélection.

Publications d'informations

Les sociétés cotées devront 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. Les États membres devront publier une **liste des sociétés** qui ont atteint les objectifs fixés par la directive.

Lorsqu'une société cotée n'a pas atteint un des objectifs prévus, les informations devront 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 devront déterminer le régime des sanctions applicables aux violations par les sociétés cotées des dispositions nationales adoptées en vertu de la directive. Les sanctions pourront 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.

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

2012/0299(COD) - 14/11/2012 - Document de base législatif

OBJECTIF : assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non exécutifs de sociétés cotées.

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil.

CONTEXTE : dans l'Union européenne, les conseils des entreprises se caractérisent par la persistance d'un déséquilibre entre hommes et femmes : les femmes n'occupent actuellement que **13,7% des sièges d'administrateurs (15% s'agissant des administrateurs non exécutifs) dans les plus grandes sociétés cotées en bourse**. La présence des femmes dans les conseils des sociétés peine à progresser, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage.

La disparité des réglementations nationales ou leur absence expliquent non seulement les variations, entre les États membres, du nombre de femmes occupant des postes d'administrateurs exécutifs et non exécutifs, mais elles sont également à l'origine d'obstacles sur le marché intérieur, du fait qu' elles imposent aux sociétés cotées européennes des exigences divergentes en matière de gouvernance d'entreprise.

- Dans sa charte des femmes et dans sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015), la Commission a réaffirmé son soutien à un renforcement de la présence des femmes dans les fonctions à responsabilités.
- Dans le **pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020)** adopté le 7 mars 2011, le Conseil a considéré que les politiques d'égalité entre les sexes étaient essentielles à la croissance économique, à la prospérité et à la compétitivité, et il a demandé que des mesures soient prises pour encourager une participation égale des femmes et des hommes au processus de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les domaines.
- Le Parlement européen, dans ses résolutions du 6 juillet 2011 et du 13 mars 2012, a appelé entreprises et États membres à accroître la représentation des femmes dans les organes décisionnels et a invité la Commission à présenter une proposition législative instaurant des quotas en vue d'atteindre le seuil critique de 30% de femmes dans les instances dirigeantes d'ici 2015 et de 40% d'ici 2020.
- Les **partenaires sociaux européens** ont réaffirmé leur attachement à poursuivre les actions dans ce domaine dans le cadre de leur programme de travail pour la période 2012-2014.

ANALYSE D'IMPACT : **cinq options** ont été analysées par la Commission :

- ***Option 1***: le scénario de référence (aucune nouvelle action au niveau de l'UE);
- ***Option 2***: une recommandation de la Commission encourageant les États membres à atteindre l'objectif d'au moins 40% de membres de chacun des deux sexes dans les conseils des entreprises d'ici 2020;
- ***Option 3***: une directive fixant un objectif contraignant d'une représentation de chacun des deux sexes de 40% au moins d'ici 2020 en ce qui concerne les administrateurs non exécutifs;
- ***Option 4***: une directive fixant un objectif contraignant d'une représentation de chacun des deux sexes de 40% au moins dans les conseils des entreprises d'ici 2020 en ce qui concerne les administrateurs non exécutifs, et un objectif souple pour les administrateurs exécutifs, qui serait fixé par les entreprises elles-mêmes;
- ***Option 5***: une directive fixant un objectif contraignant d'une représentation de chacun des deux sexes de 40% au moins dans les conseils des entreprises d'ici 2020, tant pour les administrateurs non exécutifs que pour les administrateurs exécutifs.

Une comparaison des conséquences des différentes options envisagées a permis de conclure que : i) les mesures contraignantes sont plus efficaces pour atteindre les objectifs de l'action que les mesures facultatives, ii) les mesures ciblant à la fois les administrateurs exécutifs et non exécutifs sont plus efficaces que les mesures ne ciblant qu'une catégorie d'administrateurs, et iii) les mesures contraignantes produiront davantage d'effets bénéfiques pour la société et l'économie que les mesures facultatives. **La proposition se fonde, dès lors, sur l'option 4.**

BASE JURIDIQUE : article 157, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

CONTENU : la proposition a pour objet d'accroître sensiblement, dans l'ensemble de l'Union, le nombre de femmes dans les conseils des entreprises. Elle impose aux sociétés cotées dans lesquelles le sexe sous représenté ne constitue pas **au moins 40% des administrateurs non exécutifs** de pourvoir les postes concernés sur la base d'une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres, **afin d'atteindre ledit pourcentage d'ici le 1er janvier 2020 au plus tard**. Un délai plus court pour parvenir à cet objectif (1er janvier 2018) est imparti aux sociétés cotées constituées en **entreprises publiques**.

La proposition :

- définit le **mode de calcul** du nombre exact de postes d'administrateurs non exécutifs nécessaire pour la réalisation de l'objectif de 40% ;
- impose une **règle de préférence** dans le but d'atteindre l'objectif fixé : en présence de candidats des deux sexes possédant des qualifications égales, priorité serait accordée au candidat du sexe sous-représenté à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur du candidat de l'autre sexe ; cette exigence est nécessaire pour garantir la conformité des objectifs avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne en matière d'action positive;
- impose une **obligation d'information** et une règle en matière de **charge de la preuve** applicables en cas de contestation de la procédure de sélection par un candidat non retenu ;
- prévoit une **possibilité de justifier le non-respect de l'objectif** lorsque les membres du sexe sous-représenté constituent moins de 10% des effectifs de la société concernée.
-

prévoit que l'objectif fixé peut être également réputé réalisé lorsque les membres du sexe sous représenté occupent au moins un tiers de l' ensemble des postes d'administrateurs, qu'il s'agisse d'administrateurs exécutifs ou non exécutifs ;
- impose aux sociétés cotées de prendre des **engagements individuels** en matière de représentation des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs ;
- impose aux sociétés cotées de fournir et de publier des **informations relatives à la composition ventilée par sexe** de leurs conseils ;
- impose aux sociétés cotées qui ne répondent pas aux objectifs ou qui ne tiennent pas leurs engagements, une obligation supplémentaire **de s' en expliquer** et de décrire les mesures prises et celles envisagées pour, à l'avenir, réaliser les objectifs ou honorer leurs engagements;
- oblige les États membres à instituer un régime de **sanctions** applicable en cas de violation de la directive.

INCIDENCE BUDGÉTAIRE : la proposition n'a aucune incidence sur le budget de l'Union.

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

2012/0299(COD) - 25/10/2013 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission des affaires juridiques et la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, agissant conjointement, ont adopté le rapport de Rodi KRATSA-TSAGAROPOULOU (PPE, EL) et d' Evelyn REGNER (S&D, AT) sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes.

Les commissions parlementaires recommandent que la position du Parlement européen adoptée en première lecture suivant la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit :

Politique d'égalités des sexes : les députés ont insisté pour que les sociétés cotées élaborent une politique d'égalité des sexes pour parvenir à une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes en leur sein. Cette politique pourrait comprendre une **description des mesures mises en œuvre** dans cette entreprise, par exemple la désignation à la fois d'une candidate et d'un candidat aux postes clés, des programmes de mentorat et d'orientation dans l'évolution de la carrière pour les femmes, et des stratégies en matière de ressources humaines pour favoriser la diversification du recrutement.

Cette politique pourrait en outre prévoir des conditions de travail flexibles pour tous les employés, par exemple une assistance pour le congé parental, ainsi que des services d'aide-ménagère et de garde d'enfants.

Objectifs concernant les administrateurs non exécutifs : les sociétés cotées devraient être tenues de communiquer au minimum aux candidats écartés le nombre et le sexe des candidats figurant sur la liste de sélection. Un candidat non retenu du sexe sous-représenté qui estime avoir été lésé devrait pouvoir établir, **devant un tribunal ou une autre instance compétente**, des faits qui permettent de présumer qu'il possédait une qualification égale à celle du candidat retenu de l'autre sexe.

Lorsque la sélection des candidats prend la forme d'un vote d'actionnaires ou d'employés, les votants devraient être informés des mesures prévues par la directive, notamment en ce qui concerne les sanctions auxquelles la société s'expose en cas de non-respect de ses obligations.

Mesures complémentaires prises par les sociétés et établissement de rapports : les sociétés devraient publier les informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils sur leur site web et dans leur rapport annuel, d'une manière adaptée et facilement accessible.

La société devrait fournir une explication des raisons de son manquement à atteindre les objectifs fixés par la directive ou à honorer ces engagements.

Sanctions : les députés ont proposé d'ajouter aux sanctions réprimant les infractions aux dispositions nationales adoptées conformément à la directive : i) l'exclusion des appels d'offres publics et ii) l'exclusion partielle des financements des Fonds structurels de l'Union.

Rapports : la Commission devrait présenter, pour le 1er juillet 2017 au plus tard, un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre des exigences à remplir par les sociétés cotées visées à la directive sur la base des rapports soumis par les États membres. Elle devrait également faire rapport sur la manière dont les principes de la directive sont appliqués par l'ensemble des institutions et agences de l'Union et sont intégrés dans leurs règles de recrutement interne.

Dans son rapport, la Commission examinerait l'opportunité d'élargir le champ d'application de la directive aux entreprises publiques non cotées qui n'entrent pas dans la définition de PME, aux grandes entreprises non cotées et aux administrateurs exécutifs des sociétés cotées.

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

2012/0299(COD) - 20/11/2013 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 459 voix pour, 148 contre et 81 abstentions, une résolution législative sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes.

La position en première lecture arrêtée par le Parlement suivant la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit :

Politique d'égalités des sexes : le Parlement a insisté pour que les sociétés cotées élaborent une politique d'égalité des sexes pour parvenir à **une représentation plus équilibrée** des hommes et des femmes en leur sein, tout en veillant à **supprimer l'écart de rémunération** entre hommes et femmes.

Cette politique pourrait :

- comprendre une **description des mesures** mises en œuvre dans les socétés, par exemple la désignation à la fois d'une candidate et d'un candidat aux postes clés, des programmes de mentorat et d'orientation dans l'évolution de la carrière pour les femmes, et des stratégies en matière de ressources humaines pour favoriser la diversification du recrutement ;
- prévoir des **conditions de travail flexibles** pour tous les employés, par exemple une assistance pour le congé parental, ainsi que des services d'aide-ménagère et de garde d'enfants.

Objectif concernant les administrateurs non exécutifs : les sociétés cotées de l'Union devraient chercher à atteindre l'objectif consistant à ce que **40% au moins** des administrateurs non exécutifs appartiennent au sexe sous-représenté le 1er janvier 2020 au plus tard.

Les sociétés devraient :

- sélectionner les candidats les plus qualifiés à un poste d'administrateur sur **une liste de sélection respectant l'équilibre entre les hommes et les femmes** et sur la base d'une analyse comparative des qualifications à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques, non-discriminatoires et formulés en termes neutres ;
- être tenues de communiquer au minimum aux candidats écartés le nombre et le sexe des candidats figurant sur la liste de sélection. Un candidat non retenu du sexe sous-représenté qui estime avoir été lésé devrait pouvoir **établir, devant un tribunal**, des faits qui permettent de présumer qu'il possédait une qualification égale à celle du candidat retenu de l'autre sexe.

Lorsque la sélection des candidats prend la forme d'un vote d'actionnaires ou d'employés, les votants devraient être **informés des mesures prévues par la directive**, notamment en ce qui concerne les sanctions auxquelles la société s'expose en cas de non-respect de ses obligations.

Mesures complémentaires prises par les sociétés et établissement de rapports : les sociétés devraient publier les informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils sur leur site web et dans leur rapport annuel, d'une manière adaptée et facilement accessible.

Les sociétés devraient en outre fournir une explication des raisons de leur manquement à atteindre les objectifs fixés par la directive ou à honorer ses engagements.

Sanctions : le Parlement a proposé d'ajouter aux sanctions réprimant les infractions aux dispositions nationales adoptées conformément à la directive : i) l'exclusion des appels d'offres publics et ii) l'exclusion partielle des financements des Fonds structurels de l'Union.

Rapports : la Commission devrait présenter, pour le 1er juillet 2017 au plus tard, un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre des exigences à remplir par les sociétés cotées visées à la directive sur la base des rapports soumis par les États membres. Elle devrait également faire rapport sur la manière dont les principes de la directive sont appliqués par l'ensemble des institutions et agences de l'Union et sont intégrés dans leurs règles de recrutement interne.

Dans son rapport, la Commission examinerait l'opportunité d'élargir le champ d'application de la directive aux entreprises publiques non cotées qui n'entrent pas dans la définition de PME, aux grandes entreprises non cotées et aux administrateurs exécutifs des sociétés cotées.

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

2012/0299(COD) - 11/12/2014

Le Conseil **n'a pas été en mesure de dégager une orientation générale** sur le projet de directive visant améliorer l'équilibre entre les sexes dans les conseils d'administration.

Pour rappel, la directive proposée vise à ce que, dans les sociétés cotées, les femmes occupent, d'ici 2020, 40% des sièges d'administrateurs non exécutifs (en 2018 dans le cas des entreprises publiques). Les entreprises seraient obligées de travailler en vue de progresser vers cet objectif, entre autres, via l'introduction de règles de procédure relatives à la sélection et la nomination des membres non exécutifs du conseil d'administration

Afin de parvenir à un compromis sur cette proposition, la présidence a proposé ce qui suit :

- **clause de flexibilité**: cette clause permettrait aux États membres de poursuivre les objectifs de la directive par les moyens de leur choix et de suspendre les exigences procédurales, à condition qu'ils aient déjà pris des mesures tout aussi efficaces ou réalisé des progrès suffisants en direction des objectifs fixés dans la directive. Pour combiner flexibilité et sécurité juridique maximale, le texte définirait des scénarios qui seraient considérés par la législation comme susceptibles de garantir une «efficacité équivalente». Les États membres auraient la possibilité de recourir à la clause de flexibilité dans d'autres cas légitimes où l'efficacité équivalente ou des progrès suffisants auraient été démontrés;
- **mise en œuvre et calendrier pour l'établissement de rapports** : le calendrier de mise en œuvre révisé obligerait les États membres à transposer la directive au plus tard trois ans après son adoption. Dans le texte actuel, les délais de transmission des informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils seraient également étendus, en ligne avec la nouvelle date de mise en œuvre. Le calendrier révisé donnerait aux États membres et aux entreprises plus de temps pour élaborer leurs mesures et progresser vers les objectifs, y compris les préparatifs en vue de l'application de la clause de flexibilité.

Le Parlement européen a déjà adopté sa position en première lecture.