



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

Document de séance

A7-0340/2013

25.10.2013

*****I**

RAPPORT

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 (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Commission des affaires juridiques
Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

Rapporteuses: Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

(Réunions conjointes de commissions – article 51 du règlement)

Légende des signes utilisés

- * Procédure de consultation
- *** Procédure d'approbation
- ***I Procédure législative ordinaire (première lecture)
- ***II Procédure législative ordinaire (deuxième lecture)
- ***III Procédure législative ordinaire (troisième lecture)

(La procédure indiquée est fondée sur la base juridique proposée par le projet d'acte.)

Amendements à un projet d'acte

Dans les amendements du Parlement, les modifications apportées au projet d'acte sont marquées en ***italique gras***. Le marquage en *italique maigre* est une indication à l'intention des services techniques qui concerne des éléments du projet d'acte pour lesquels une correction est proposée en vue de l'élaboration du texte final (par exemple éléments manifestement erronés ou manquants dans une version linguistique). Ces suggestions de correction sont subordonnées à l'accord des services techniques concernés.

L'en-tête de tout amendement relatif à un acte existant, que le projet d'acte entend modifier, comporte une troisième et une quatrième lignes qui identifient respectivement l'acte existant et la disposition de celui-ci qui est concernée. Les parties reprises d'une disposition d'un acte existant que le Parlement souhaite amender, alors que le projet d'acte ne l'a pas modifiée, sont marquées en **gras**. D'éventuelles suppressions concernant de tels passages sont signalées comme suit: [...].

SOMMAIRE

	Page
PROJET DE RÉOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN.....	5
EXPOSÉ DES MOTIFS.....	48
AVIS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES JURIDIQUES SUR LA BASE JURIDIQUE	53
AVIS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET MONÉTAIRES	62
AVIS DE LA COMMISSION DE L'EMPLOI ET DES AFFAIRES SOCIALES.....	104
AVIS DE LA COMMISSION DU MARCHÉ INTÉRIEUR ET DE LA PROTECTION DES CONSOMMATEURS.....	143
PROCÉDURE	166

PROJET DE RÉSOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN

**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
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))**

(Procédure législative ordinaire: première lecture)

Le Parlement européen,

- vu la proposition de la Commission au Parlement européen et au Conseil (COM(2012) 0614),
 - vu l'article 294, paragraphe 2, et l'article 157, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, conformément auxquels la proposition lui a été présentée par la Commission (C7-0382/2012),
 - vu l'article 294, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
 - vu les avis motivés adressés à son Président par les parlements nationaux concernant la conformité du projet d'acte au principe de subsidiarité,
 - vu l'avis de la commission des affaires juridiques sur la base juridique proposée,
 - vu l'avis du Comité économique et social européen,
 - vu l'avis du Comité des régions,
 - vu les articles 55 et 37 de son règlement,
 - vu les délibérations communes de la commission des affaires juridiques et de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres conformément à l'article 51 du règlement,
 - vu le rapport de la commission des affaires juridiques et de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres et vu les avis de la commission des affaires économiques et monétaires, de la commission de l'emploi et des affaires sociales et de la commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs (A7-0340/2013),
1. arrête la position en première lecture figurant ci-après;
 2. demande à la Commission de le saisir à nouveau, si elle entend modifier de manière substantielle sa proposition ou la remplacer par un autre texte;
 3. charge son Président de transmettre la position du Parlement au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux parlements nationaux.

Amendement 1

Proposition de directive Considérant 2 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(2 bis) Pour que l'égalité des sexes sur le lieu de travail devienne une réalité, il convient de garantir une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision à tous les niveaux de l'entreprise, tout en veillant à supprimer l'écart de rémunération entre hommes et femmes, lequel contribue largement à la féminisation de la pauvreté.

Amendement 2

Proposition de directive Considérant 4

Texte proposé par la Commission

Amendement

(4) Ces dernières années, la Commission européenne a publié plusieurs rapports dressant l'état de la situation en matière de mixité dans les instances de décision économique. La Commission a encouragé les sociétés cotées en bourse de l'Union européenne à accroître la proportion **de femmes** dans leurs conseils, en adoptant des mesures d'autorégulation, et à prendre un engagement volontaire concret à cet égard. Dans sa Charte des femmes du 5 mars 2010, la Commission européenne a souligné que les femmes n'avaient toujours pas pleinement accès au partage du pouvoir et à la prise de décision dans la vie économique et politique et elle a réaffirmé son engagement à utiliser les compétences qui lui ont été conférées pour promouvoir une représentation plus équitable des

(4) Ces dernières années, la Commission européenne a publié plusieurs rapports dressant l'état de la situation en matière de mixité dans les instances de décision économique. La Commission a encouragé les sociétés cotées en bourse de l'Union européenne à accroître la proportion **du sexe sous-représenté** dans leurs conseils, en adoptant des mesures d'autorégulation, et à prendre un engagement volontaire concret à cet égard. Dans sa Charte des femmes du 5 mars 2010, la Commission européenne a souligné que les femmes n'avaient toujours pas pleinement accès au partage du pouvoir et à la prise de décision dans la vie économique et politique et elle a réaffirmé son engagement à utiliser les compétences qui lui ont été conférées pour promouvoir une représentation plus

femmes et des hommes aux postes à responsabilités. Améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision figure au nombre des actions prioritaires définies par la Commission dans sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015).

équitable des femmes et des hommes aux postes à responsabilités. Améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision figure au nombre des actions prioritaires définies par la Commission dans sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015).

Amendement 3

Proposition de directive Considérant 5

Texte proposé par la Commission

(5) 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; il a réaffirmé sa détermination à combler les écarts entre hommes et femmes en vue d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, notamment dans trois domaines très importants du point de vue de l'égalité des sexes, à savoir l'emploi, l'éducation et la promotion de l'inclusion sociale, et il a demandé instamment 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, de manière à tirer pleinement parti de toutes les compétences.

Amendement

(5) 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; il a réaffirmé sa détermination à combler les écarts entre hommes et femmes en vue d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, notamment dans trois domaines très importants du point de vue de l'égalité des sexes, à savoir l'emploi, l'éducation et la promotion de l'inclusion sociale, et il a demandé instamment 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, de manière à tirer pleinement parti de toutes les compétences, ***connaissances et idées, en enrichissant ainsi la diversité des ressources humaines et en améliorant les perspectives commerciales.***

Amendement 4

Proposition de directive Considérant 6

Texte proposé par la Commission

(6) Dans sa résolution sur les femmes et la direction des entreprises du 6 juillet 2011, le Parlement européen a invité instamment les entreprises à atteindre le seuil critique de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes d'ici 2015 et de 40 % d'ici 2020. Il a invité la Commission à présenter, d'ici 2012, une proposition législative comportant des quotas en cas d'insuffisance des mesures volontaires prises par les entreprises et les États membres. Dans sa résolution du 13 mars 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE – 2011, le Parlement européen a réitéré son appel afin qu'une législation soit proposée.

Amendement

(6) Dans sa résolution sur les femmes et la direction des entreprises du 6 juillet 2011, le Parlement européen a invité instamment les entreprises à atteindre le seuil critique de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes d'ici 2015 et de 40 % d'ici 2020. Il a invité la Commission à présenter, d'ici 2012, une proposition législative comportant des quotas, ***à mettre en place sur une base temporaire et permettant de stimuler***, en cas d'insuffisance des mesures volontaires prises par les entreprises et les États membres, ***le changement et le déploiement rapide de réformes conçues pour lutter contre les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes et les préjugés dans le processus de décision économique***. Dans sa résolution du 13 mars 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE – 2011, le Parlement européen a réitéré son appel afin qu'une législation soit proposée.

Amendement 5

Proposition de directive Considérant 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 bis) Les institutions, organes et agences de l'Union ainsi que la Banque centrale européenne devraient montrer l'exemple en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le processus de décision, entre autres en fixant des objectifs pour une représentation équilibrée des hommes et des femmes à tous les niveaux. Il convient de mettre en place des règles

strictes en matière de recrutement interne et externe au sein des institutions et agences de l'Union et de les soumettre à un suivi, sans retard. Une attention particulière doit être accordée aux politiques de recrutement des cadres dirigeants. Les institutions et agences de l'Union devraient publier un rapport annuel détaillant leurs efforts en ce sens.

Amendement 6

Proposition de directive Considérant 7

Texte proposé par la Commission

(7) L'utilisation optimale du capital humain constitue le facteur décisif de la compétitivité d'une économie et elle est indispensable pour faire face aux défis démographiques qui attendent l'UE, pour affronter avec succès la concurrence dans une économie mondialisée et pour assurer à l'Union un avantage comparatif par rapport aux pays tiers. Le vivier de femmes hautement instruites et qualifiées ne cesse d'augmenter, comme en témoigne le fait qu'elles représentent 60 % des diplômés des universités. Continuer à ne pas puiser dans ce vivier ***lors des nominations aux postes de décision économique*** reviendrait à négliger d'exploiter d'une manière optimale un capital humain très compétent.

Amendement

(7) L'utilisation optimale du capital humain constitue le facteur décisif de la compétitivité, ***du développement et de la croissance*** d'une économie et elle est indispensable pour faire face aux défis démographiques qui attendent l'UE, pour affronter avec succès la concurrence dans une économie mondialisée et pour assurer à l'Union un avantage comparatif par rapport aux pays tiers. Le vivier de femmes hautement instruites et qualifiées ne cesse d'augmenter, comme en témoigne le fait qu'elles représentent 60 % des diplômés des universités. Continuer à ne pas puiser dans ce vivier ***pour les postes de direction et les postes de décision des entreprises*** reviendrait à négliger d'exploiter d'une manière optimale un capital humain très compétent.

Amendement 7

Proposition de directive Considérant 7 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(7 bis) Les sociétés et les entreprises devraient envisager la création d'un vivier de femmes prêtes à assumer des fonctions d'administration et de direction, pour stimuler, soutenir et développer les compétences des femmes à tous les niveaux et tout au long de leur carrière.

Amendement 8

Proposition de directive
Considérant 7 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(7 ter) Afin de garantir la promotion de l'égalité entre les sexes, les États membres devraient mettre en place des dispositions permettant aux hommes et aux femmes de combiner travail et vie de famille, en particulier des aménagements et des aides flexibles pour ceux qui ont des personnes à charge.

Amendement 9

Proposition de directive
Considérant 7 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(7 quater) L'établissement de l'égalité des sexes dans l'ensemble de la société suppose la mise en place des mêmes droits à l'enseignement et professionnels pour les hommes et les femmes, ainsi que le partage des responsabilités familiales, domestiques et de garde des enfants. Le fait que les femmes soient généralement responsables de la grande majorité des tâches ménagères et familiales peut être

un frein à leur accession à des postes d'encadrement supérieur. Une participation et une association actives des hommes aux responsabilités familiales sont essentielles à la réalisation d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de l'égalité hommes-femmes en ce qui concerne les possibilités de carrières. Une attention particulière devrait être accordée à la lutte contre les stéréotypes liés au genre, aux politiques d'emploi rigides et archaïques et aux dispositions relatives au congé parental inadéquates. Des dispositions devraient être mises en place pour que les femmes et les hommes puissent concilier vie familiale et vie professionnelle s'ils le souhaitent. Les États membres devraient être encouragés à assurer la mise en œuvre d'éléments de bien-être social tels que des allocations de congé parental équitables pour les femmes et les hommes, des dispositions étendues en matière de garde d'enfants et des possibilités de partage du congé parental.

Amendement 10

Proposition de directive Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Au sein des entreprises, il est largement reconnu que la présence de femmes dans les conseils améliore la gouvernance, parce que la performance des équipes et la qualité du processus décisionnel augmentent en raison d'un état d'esprit plus collectif et plus diversifié, ouvrant des perspectives plus larges et favorisant, par voie de conséquence, l'adoption de décisions plus nuancées. De multiples études ont également démontré l'existence d'une corrélation positive entre la mixité aux postes d'encadrement supérieur, d'une part, et les performances financières et la

Amendement

(8) Au sein des entreprises, il est largement reconnu que la présence de femmes dans les conseils améliore la gouvernance, parce que la performance des équipes et la qualité du processus décisionnel augmentent en raison d'un état d'esprit plus collectif et plus diversifié, ouvrant des perspectives plus larges, ***permettant un modèle d'entreprise plus favorable aux initiatives*** et favorisant, par voie de conséquence, l'adoption de décisions plus nuancées, ***en vue de mieux tenir compte des réalités sociétales et de celles des consommateurs***. De multiples études ont

rentabilité des entreprises, d'autre part. Une représentation accrue des femmes dans les conseils des sociétés cotées en bourse de l'Union peut donc avoir un effet bénéfique sur les résultats de ces dernières.

également démontré l'existence d'une corrélation positive entre la mixité aux postes d'encadrement supérieur, d'une part, et les performances financières et la rentabilité des entreprises, d'autre part. Une représentation accrue des femmes dans les conseils des sociétés cotées en bourse de l'Union, *étant donné la responsabilité économique et sociale non négligeable de ces entreprises*, peut donc avoir un effet bénéfique sur les résultats *économiques* de ces dernières. *Des mesures visant à encourager la progression de la carrière des femmes, à tous les niveaux d'encadrement, devraient donc être introduites et renforcées.*

Amendement 11

Proposition de directive Considérant 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 bis) La nomination de femmes aux conseils d'administration se heurte à plusieurs obstacles spécifiques susceptibles d'être surmontés par l'application de sanctions, mais également par la mise en œuvre de mesures éducatives et d'incitation qui encouragent les bonnes pratiques. Il est tout d'abord indispensable de sensibiliser les écoles de commerce et les facultés universitaires aux effets bénéfiques que peut apporter l'égalité entre les hommes et les femmes à la compétitivité des entreprises. Il convient également d'encourager un renouvellement régulier des membres des conseils d'administration et de mettre en place des mesures positives qui stimulent et récompensent les efforts des États et des entreprises qui s'investissent plus résolument dans ce changement au sein des principaux organes de décision économique au niveau de l'UE. Enfin, la

fiscalité et les marchés publics sont des outils adaptés pour favoriser un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au sein des conseils des entreprises.

Amendement 12

Proposition de directive Considérant 9

Texte proposé par la Commission

(9) Certains éléments probants indiquent en outre que l'égalité sur le marché du travail peut stimuler fortement la croissance économique. Accroître la présence des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE n'a pas seulement un effet positif pour les femmes ainsi promues, cela permet aussi d'attirer les femmes de talent dans les entreprises et d'accentuer leur présence à tous les niveaux de l'encadrement et parmi les effectifs. En conséquence, une hausse de la proportion de femmes dans ces conseils **contribue** favorablement à la réduction des écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes. Exploiter pleinement le vivier existant de compétences que représentent les femmes constituerait un progrès significatif en matière de valorisation académique, tant sur le plan individuel que pour le secteur public. La sous-représentation des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE constitue une occasion manquée de générer une croissance durable à long terme pour les économies des États membres dans leur ensemble.

Amendement

(9) Certains éléments probants indiquent en outre que l'égalité sur le marché du travail peut stimuler fortement la croissance économique. Accroître la présence des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE n'a pas seulement un effet positif pour les femmes ainsi promues, cela permet aussi d'attirer les femmes de talent dans les entreprises et d'accentuer leur présence à tous les niveaux de l'encadrement et parmi les effectifs. En conséquence, une hausse de la proportion de femmes dans ces conseils **devrait contribuer** favorablement à la réduction des écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes. Exploiter pleinement le vivier existant de compétences que représentent les femmes constituerait un progrès significatif en matière de valorisation académique, tant sur le plan individuel que pour le secteur public. La sous-représentation des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE constitue une occasion manquée de générer une croissance durable à long terme pour les économies des États membres dans leur ensemble.

Amendement 13

Proposition de directive Considérant 10

Texte proposé par la Commission

(10) En dépit de la législation de l'Union destinée à prévenir et à combattre la discrimination fondée sur le sexe, des recommandations du Conseil visant en particulier à accroître la présence des femmes dans les organes de décision économique, et des actions engagées au niveau de l'Union pour encourager l'autorégulation, les femmes continuent d'être nettement ***moins nombreuses que les hommes*** dans les plus hautes instances décisionnelles des entreprises partout dans l'Union. Dans le secteur privé, ***et singulièrement dans les sociétés cotées***, ce déséquilibre est particulièrement important et profond. Le principal indicateur dont dispose la Commission concernant la représentation des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés montre que la proportion de femmes reste très faible au plus haut niveau de décision des entreprises. En janvier 2012, les femmes occupaient en moyenne à peine 13,7 % des postes d'administrateurs dans les plus grandes sociétés cotées en bourse des États membres. Et elles ne représentaient que 15 % des administrateurs non exécutifs.

Amendement

(10) En dépit de la législation de l'Union destinée à prévenir et à combattre la discrimination fondée sur le sexe, des recommandations du Conseil visant en particulier à accroître la présence des femmes dans les organes de décision économique, et des actions engagées au niveau de l'Union pour encourager l'autorégulation, les femmes continuent d'être nettement ***sous-représentées*** dans les plus hautes instances décisionnelles des entreprises partout dans l'Union. Dans le secteur privé, ce déséquilibre est particulièrement important et profond, ***bien que certaines institutions et agences de l'Union, dont la Banque centrale européenne, affichent également un déséquilibre hommes-femmes très problématique***. Le principal indicateur dont dispose la Commission concernant la représentation des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés montre que la proportion de femmes reste très faible au plus haut niveau de décision des entreprises. En janvier 2012, les femmes occupaient en moyenne à peine 13,7 % des postes d'administrateurs dans les plus grandes sociétés cotées en bourse des États membres. Et elles ne représentaient que 15 % des administrateurs non exécutifs, ***ce qui est clairement révélateur d'un déficit démocratique et d'une représentation injuste et discriminatoire des femmes, en violation des principes de l'Union d'égalité des chances et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les domaines de l'emploi et du travail***.

Amendement 14

Proposition de directive Considérant 11

Texte proposé par la Commission

(11) La proportion de femmes dans les conseils des entreprises s'accroît très lentement, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage. Cette augmentation est inégale d'un État membre à l'autre, ce qui donne lieu à des situations très variables. Une progression nettement plus sensible est observée dans **les États membres qui ont instauré** des mesures contraignantes. Les écarts croissants entre les États membres risquent de s'accroître en raison des grandes différences d'approche qu'ils ont adoptées pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils des entreprises.

Amendement

(11) La proportion de femmes dans les conseils des entreprises s'accroît très lentement, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage. Cette augmentation est inégale d'un État membre à l'autre, ce qui donne lieu à des situations très variables. Une progression nettement plus sensible est observée dans **des États membres comme la France, qui s'est fixé 2017 comme date butoir pour atteindre les objectifs poursuivis par la présente directive et qui a atteint en moins de deux ans l'objectif de 20 % qu'elle s'était fixé pour 2014, ou la Norvège qui a réussi à atteindre l'objectif de 40 % en trois ans. Dans les deux cas, les résultats sont dus à** des mesures contraignantes. Les écarts croissants entre les États membres risquent de s'accroître en raison des grandes différences d'approche qu'ils ont adoptées pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils des entreprises.

Amendement 15

Proposition de directive Considérant 11 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(11 bis) Les États membres devraient adopter des stratégies tendant à un changement socioculturel dans leur approche de l'équilibre hommes-femmes, en utilisant des moyens polyvalents pour favoriser la présence de femmes dans les structures d'encadrement et la mise en

œuvre d'approches et d'actions dynamiques par les employeurs. Ces moyens pourraient consister notamment à promouvoir des horaires de travail flexibles et à préconiser des lieux de travail conciliables avec la vie de famille en offrant un service de garderie.

Amendement 16

Proposition de directive Considérant 12

Texte proposé par la Commission

(12) La dispersion et la disparité des réglementations ou leur absence au niveau national dans le domaine de l'équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés cotées entraînent non seulement des variations, entre les États membres, du nombre de femmes occupant des postes d'administrateurs non exécutifs et la fluctuation du rythme de progression enregistré en la matière, mais elles sont également à l'origine d'obstacles sur le marché intérieur, du fait qu'elles imposent aux sociétés européennes cotées des exigences divergentes en matière de gouvernance d'entreprise. Imposées dans le cadre de la loi ou d'une pratique d'autorégulation, ces exigences divergentes régissant la composition des conseils des entreprises peuvent causer des difficultés d'ordre pratique aux sociétés cotées qui exercent des activités transnationales, notamment lorsqu'elles établissent des filiales ou procèdent à des fusions et acquisitions, ainsi qu'aux candidats aux postes d'administrateurs.

Amendement

(12) La dispersion et la disparité des réglementations ou leur absence au niveau national dans le domaine de l'équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés cotées entraînent non seulement des variations, entre les États membres, du nombre de femmes occupant des postes d'administrateurs non exécutifs et la fluctuation du rythme de progression enregistré en la matière, mais elles sont également à l'origine d'obstacles sur le marché intérieur, du fait qu'elles imposent aux sociétés européennes cotées des exigences divergentes en matière de gouvernance d'entreprise. Imposées dans le cadre de la loi ou d'une pratique d'autorégulation, ces exigences divergentes régissant la composition des conseils des entreprises peuvent causer des difficultés d'ordre pratique aux sociétés cotées qui exercent des activités transnationales, notamment lorsqu'elles établissent des filiales ou procèdent à des fusions et acquisitions, ainsi qu'aux candidats aux postes d'administrateurs. ***Néanmoins, l'application des dispositions de la présente directive ne devrait pas dépendre des différentes méthodes de sélection des administrateurs non exécutifs au sein des conseils des entreprises européennes.***

Amendement 17

Proposition de directive Considérant 12 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 bis) Les déséquilibres entre hommes et femmes au sein des entreprises sont plus marqués aux plus hauts niveaux. En outre, une grande partie des femmes qui sont présentes dans l'encadrement supérieur se trouvent dans des domaines tels que les ressources humaines et la communication, tandis que les hommes à un poste de haut niveau sont plus susceptibles d'exercer une fonction au sein de la direction générale ou de la "direction opérationnelle" de la société. Étant donné que la principale réserve de recrutement pour les postes d'administrateurs d'entreprises est composée en grande partie de candidats ayant de l'expérience en matière d'encadrement supérieur, il est capital que le nombre de femmes accédant à ces postes d'encadrement au sein des entreprises augmente.

Amendement 18

Proposition de directive Considérant 12 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 ter) L'un des principaux facteurs d'une mise en œuvre adéquate de la présente directive consiste en l'utilisation effective de critères de sélection des administrateurs non exécutifs, qui seraient établis au préalable et en toute transparence et placeraient sur un pied

*d'égalité les compétences des candidats,
quel que soit leur sexe.*

Amendement 19

Proposition de directive Considérant 12 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 quater) Compte tenu du vieillissement de la population et dans un contexte de pénurie de compétences, la non-utilisation, au sein des conseils des sociétés, du potentiel que représente la moitié de la population de l'Union pourrait ralentir l'essor de l'économie et le redressement des structures financières de l'Union. Si la moitié du vivier de compétences n'est pas prise en considération pour les postes de direction, le processus et la qualité même des nominations pourraient être compromis, ce qui renforcerait la méfiance envers les organes de décision au sein des entreprises et pourrait se traduire par une moindre valorisation des ressources humaines existantes. L'intégration systématique de candidats aptes des deux sexes garantit que les nouveaux membres des conseils sont sélectionnés parmi les meilleurs candidats possibles, hommes ou femmes, et que la société trouve son expression fidèle dans le processus de décision au sein des entreprises.

Amendement 20

Proposition de directive Considérant 13

Texte proposé par la Commission

Amendement

(13) Dans la plupart des États membres, le

(13) Dans la plupart des États membres, le

manque actuel de transparence des procédures de sélection et des critères relatifs aux qualifications requises pour les postes d'administrateurs constitue un obstacle de taille sur la voie d'une plus grande mixité dans les conseils des entreprises et influe négativement tant sur la carrière que sur la liberté de circulation des candidats aux postes d'administrateurs, et sur les décisions des investisseurs. Ce manque de transparence empêche ces candidats potentiels de postuler aux conseils dans lesquels leurs qualifications seraient les plus indispensables et de contester les décisions de nomination à caractère sexiste, ce qui restreint leur liberté de circulation dans le marché intérieur. Par ailleurs, les investisseurs adoptent des stratégies d'investissement différentes pour lesquelles ils ont besoin d'informations quant à l'expertise et aux compétences des membres des conseils des sociétés. Une transparence accrue des critères en matière de qualifications et de la procédure de sélection des administrateurs permettrait aux investisseurs de mieux évaluer la stratégie commerciale de l'entreprise et de prendre leurs décisions en connaissance de cause.

manque actuel de transparence des procédures de sélection et des critères relatifs aux qualifications requises pour les postes d'administrateurs constitue un obstacle de taille sur la voie d'une plus grande mixité dans les conseils des entreprises et influe négativement tant sur la carrière que sur la liberté de circulation des candidats aux postes d'administrateurs, et sur les décisions des investisseurs. Ce manque de transparence empêche ces candidats potentiels de postuler aux conseils dans lesquels leurs qualifications seraient les plus indispensables et de contester les décisions de nomination à caractère sexiste, ce qui restreint leur liberté de circulation dans le marché intérieur. Par ailleurs, les investisseurs adoptent des stratégies d'investissement différentes pour lesquelles ils ont besoin d'informations quant à l'expertise et aux compétences des membres des conseils des sociétés. Une transparence accrue des critères en matière de qualifications et de la procédure de sélection des administrateurs permettrait aux investisseurs de mieux évaluer la stratégie commerciale de l'entreprise et de prendre leurs décisions en connaissance de cause. ***Il est donc important que les procédures de nomination aux conseils soient claires et transparentes et que les compétences des candidats soient évaluées objectivement, sur la base de leurs mérites individuels, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.***

Amendement 21

Proposition de directive Considérant 14

Texte proposé par la Commission

(14) Si la présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant la

Amendement

(14) Si la présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant la

procédure et les critères en matière de qualifications applicables à la sélection des membres des conseils des sociétés, il y a lieu, pour atteindre l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs, d'instaurer certaines normes minimales imposant aux sociétés cotées en bourse au sein desquelles la représentation des hommes et des femmes n'est pas équilibrée de fonder leurs décisions de nomination des administrateurs non exécutifs sur une comparaison objective des qualifications des candidats, quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles. Seule une mesure adoptée à l'échelle de l'Union peut effectivement contribuer à garantir des conditions de concurrence égales dans l'ensemble de l'Union et éviter ainsi des complications d'ordre pratique dans la vie des entreprises.

procédure et les critères en matière de qualifications applicables à la sélection des membres des conseils des sociétés, il y a lieu, pour atteindre l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs, d'instaurer certaines normes minimales imposant aux sociétés cotées en bourse au sein desquelles la représentation des hommes et des femmes n'est pas équilibrée de fonder leurs décisions de nomination des administrateurs non exécutifs sur une ***procédure de sélection transparente et clairement définie ainsi que sur une*** comparaison objective des qualifications des candidats, quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles. Seule une mesure ***contraignante*** adoptée à l'échelle de l'Union peut effectivement contribuer à garantir des conditions de concurrence égales dans l'ensemble de l'Union et éviter ainsi des complications d'ordre pratique dans la vie des entreprises.

Amendement 22

Proposition de directive Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive a constaté qu'une participation accrue de la main-d'œuvre féminine était un préalable indispensable pour stimuler la croissance et relever les défis démographiques en Europe. Elle a fixé un grand objectif consistant à porter à 75 % d'ici 2020 le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, qui ne pourra être atteint que moyennant un engagement clair en faveur de l'égalité hommes-femmes et une intensification des efforts déployés pour éliminer tous les obstacles à la participation des femmes au marché du

Amendement

(15) La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive a constaté qu'une participation accrue de la main-d'œuvre féminine était un préalable indispensable pour stimuler la croissance et relever les défis démographiques en Europe. Elle a fixé un grand objectif consistant à porter à 75 % d'ici 2020 le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, qui ne pourra être atteint que moyennant un engagement clair en faveur de l'égalité hommes-femmes, ***l'élimination de l'écart de rémunération persistant entre les hommes et les femmes*** et une intensification des efforts déployés

travail. La crise économique actuelle a accentué la nécessité de plus en plus pressante en Europe de pouvoir faire appel à la connaissance, à la compétence et à l'innovation et de pouvoir exploiter d'une manière optimale le vivier de compétences existant. Un accroissement de la participation des femmes à la prise de décision économique, et notamment au sein des conseils des entreprises, devrait également avoir des retombées positives sur l'emploi des femmes dans les entreprises concernées et dans toute l'économie.

pour éliminer tous les obstacles à la participation des femmes au marché du travail, **y compris le phénomène du "plafond de verre"**. La crise économique actuelle a accentué la nécessité de plus en plus pressante en Europe de pouvoir faire appel à la connaissance, à la compétence et à l'innovation et de pouvoir exploiter d'une manière optimale le vivier de compétences existant, **tant celui des hommes que des femmes**. Un accroissement de la participation des femmes à la prise de décision économique, et notamment au sein des conseils des entreprises, devrait également avoir des retombées positives sur l'emploi des femmes dans les entreprises concernées et dans toute l'économie.

Amendement 23

Proposition de directive Considérant 15 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(15 bis) La réalisation de ces objectifs revêt une importance vitale pour la compétitivité de l'économie européenne et pour favoriser l'innovation et intégrer de meilleures compétences professionnelles dans les conseils. C'est la raison pour laquelle l'Union hisse l'égalité sur le marché du travail et l'équilibre progressif entre les hommes et les femmes au sein des conseils au rang d'objectifs européens de la décennie en matière d'égalité et entend étudier des procédures visant à accroître la visibilité des progrès accomplis en la matière.

Amendement 24

Proposition de directive

Considérant 16

Texte proposé par la Commission

(16) En conséquence, il convient que l'Union s'attache à augmenter la présence des femmes dans les conseils des entreprises, afin de stimuler la croissance économique *et* la compétitivité des entreprises européennes et de parvenir à une égalité effective entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il conviendrait de poursuivre cet objectif en imposant des exigences minimales en matière d'action positive, sous la forme de mesures contraignantes visant la réalisation d'un objectif quantitatif quant à la composition des conseils des sociétés cotées en bourse, compte tenu du fait que les États membres et d'autres pays qui ont retenu cette méthode ou une démarche similaire ont obtenu les meilleurs résultats s'agissant d'atténuer la sous-représentation des femmes aux postes de décision économique.

Amendement

(16) En conséquence, il convient que l'Union s'attache à augmenter la présence des femmes dans les conseils des entreprises ***de tous les États membres***, afin de stimuler la croissance économique, ***de promouvoir la mobilité sur le marché du travail, de renforcer*** la compétitivité des entreprises européennes et de parvenir à une égalité effective entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il conviendrait de poursuivre cet objectif en imposant des exigences minimales en matière d'action positive, sous la forme de mesures contraignantes visant la réalisation d'un objectif quantitatif quant à la composition des conseils des sociétés cotées en bourse, compte tenu du fait que les États membres et d'autres pays qui ont retenu cette méthode ou une démarche similaire ont obtenu les meilleurs résultats s'agissant d'atténuer la sous-représentation des femmes aux postes de décision économique.

Amendement 25

Proposition de directive Considérant 16 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(16 bis) Les sociétés cotées devraient élaborer une politique d'égalité des sexes pour parvenir à une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes en leur sein. Cette politique peut comprendre une description des mesures pertinentes mises en oeuvre 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. Elle peut 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. Chaque entreprise peut choisir les politiques les mieux adaptées à ses activités et devrait prendre des mesures actives pour augmenter la part du sexe sous-représenté au sein de l'encadrement de l'entreprise.

Amendement 26

Proposition de directive Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Les sociétés cotées en bourse revêtent une importance économique particulière et se distinguent également par leur visibilité et leur poids sur le marché. Les mesures prévues dans la présente directive devraient donc s'appliquer à toute société cotée, notion par laquelle on entend une société **ayant son** siège **statutaire** dans un État membre, dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de l'article 4, paragraphe 1, alinéa 14, de la directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les marchés d'instruments financiers, dans un ou plusieurs États membres. Les sociétés cotées établissent des normes pour l'économie tout entière et leurs pratiques sont appelées à être suivies par d'autres types de sociétés. **Le statut public des sociétés cotées justifie qu'elles soient davantage encadrées, dans l'intérêt général.**

Amendement

(17) Les sociétés cotées en bourse revêtent une importance économique particulière et se distinguent également par leur visibilité et leur poids sur le marché. Les mesures prévues dans la présente directive devraient donc s'appliquer à toute société cotée, notion par laquelle on entend une société **dont le** siège **se trouve** dans un État membre **et** dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de l'article 4, paragraphe 1, alinéa 14, de la directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les marchés d'instruments financiers, dans un ou plusieurs États membres. Les sociétés cotées établissent des normes pour l'économie tout entière et leurs pratiques sont appelées à être suivies par d'autres types de sociétés.

Amendement 27

Proposition de directive Considérant 18

Texte proposé par la Commission

(18) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux sociétés constituées en micro, petites ou moyennes entreprises (PME), telles que les définit la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises, même si elles font l'objet d'une cotation en bourse.

Amendement

(18) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux sociétés constituées en micro, petites ou moyennes entreprises (PME), telles que les définit la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises, même si elles font l'objet d'une cotation en bourse. ***Toutefois, les États membres devraient mettre en place des politiques visant à aider et inciter les PME à améliorer sensiblement la parité hommes-femmes à tous les niveaux de l'encadrement et au sein des conseils des entreprises.***

Amendement 28

Proposition de directive Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Dans plusieurs États membres, une certaine proportion d'administrateurs non exécutifs peut, ou doit, être nommée ou élue par le personnel de la société et/ou par des organisations de travailleurs, conformément au droit interne ou aux pratiques nationales. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient pourtant s'appliquer à tous les administrateurs non exécutifs, y compris les représentants des salariés. ***Compte tenu du fait que certains administrateurs non exécutifs sont***

Amendement

(21) Dans plusieurs États membres, une certaine proportion d'administrateurs non exécutifs peut, ou doit, être nommée ou élue par le personnel de la société et/ou par des organisations de travailleurs, conformément au droit interne ou aux pratiques nationales. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient pourtant s'appliquer à tous les administrateurs non exécutifs, y compris les représentants des salariés. ***Il y a lieu de prendre en considération, dans la présente directive, la diversité des***

représentants du personnel, il devrait toutefois revenir aux États membres concernés de définir les procédures pratiques qui garantiront la réalisation de ces objectifs.

procédures de sélection et leurs spécificités nationales dans les différents États membres.

Amendement 29

Proposition de directive Considérant 22

Texte proposé par la Commission

*(22) Il conviendrait d'imposer aux sociétés cotées de l'Union des obligations de moyens prévoyant l'adoption de procédures idoines pour atteindre des objectifs précis quant à la composition par sexe de leurs conseils. Les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs devraient **pourvoir** ces postes 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 de parvenir audit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard. C'est pourquoi la directive fixe l'objectif, à atteindre d'ici cette date, de 40 % au moins des administrateurs non exécutifs appartenant au sexe sous-représenté. Cet objectif, en principe, ne vise que la mixité globale parmi les administrateurs non exécutifs et n'entrave pas la sélection concrète, au cas par cas, des divers administrateurs parmi un vaste vivier d'hommes et de femmes candidats. Surtout, il n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose aux sociétés ou aux actionnaires des administrateurs donnés. Sociétés et actionnaires restent donc maîtres de retenir les candidats aptes***

Amendement

*(22) Les sociétés cotées de l'Union devraient chercher à atteindre l'objectif que 40 % au moins des administrateurs non exécutifs appartiennent au sexe sous-représenté le 1^{er} janvier 2020 au plus tard. En vue d'atteindre cet objectif, lesdites sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs devraient **être tenues de mener la procédure de présélection ou de sélection pour** ces postes 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.*

à siéger dans leurs conseils.

Amendement 30

Proposition de directive
Considérant 22 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(22 bis) L'objectif de 40 % ne vise, en principe, que la mixité globale parmi les administrateurs non exécutifs et n'entrave pas la sélection concrète, au cas par cas, des divers administrateurs parmi un vaste vivier d'hommes et de femmes candidats. Surtout, il n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose aux sociétés ou aux actionnaires des administrateurs donnés. Sociétés et actionnaires restent donc maîtres de retenir les candidats aptes à siéger dans leurs conseils.

Amendement 31

Proposition de directive
Considérant 22 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(22 ter) Les sociétés cotées devraient envisager de mettre en place des programmes de formation et de mentorat pour le sexe sous-représenté en tant qu'outil pour atteindre l'équilibre entre les hommes et les femmes, s'il existe un déséquilibre marqué dans la liste de sélection pour les postes d'administrateurs.

Amendement 32

Proposition de directive Considérant 23

Texte proposé par la Commission

(23) Les États membres exercent une influence dominante sur les sociétés cotées constituées en entreprises publiques au sens de l'article 2, point b), de la directive 2006/111/CE de la Commission du 16 novembre 2006 relative à la transparence des relations financières entre les États membres et les entreprises publiques ainsi qu'à la transparence financière dans certaines entreprises. Forts d'une telle influence, ils ont les instruments pour susciter plus rapidement les changements nécessaires. Dès lors, il conviendrait, en ce qui concerne ces entreprises, d'avancer la date à laquelle elles devront avoir atteint l'objectif consistant à ce que 40 % au moins de leurs administrateurs non exécutifs appartiennent au sexe sous-représenté.

Amendement

(23) Les États membres exercent une influence dominante sur les sociétés cotées constituées en entreprises publiques au sens de l'article 2, point b), de la directive 2006/111/CE de la Commission du 16 novembre 2006 relative à la transparence des relations financières entre les États membres et les entreprises publiques ainsi qu'à la transparence financière dans certaines entreprises. Forts d'une telle influence, ils ont les instruments pour susciter plus rapidement les changements nécessaires. Dès lors, il conviendrait, en ce qui concerne ces entreprises, d'avancer la date à laquelle elles devront avoir atteint l'objectif consistant à ce que 40 % au moins de leurs administrateurs non exécutifs appartiennent au sexe sous-représenté, ***conformément à des mécanismes adéquats à mettre en place par les États membres au titre de la présente directive.***

Amendement 33

Proposition de directive Considérant 23 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(23 bis) De par leur nature, les entreprises publiques, cotées ou non, devraient servir de modèle pour le secteur privé. C'est pourquoi la Commission devrait évaluer la situation dans les États membres et déterminer si des entreprises publiques n'entrant pas dans la définition de PME pourraient être intégrées, un jour, dans le champ d'application de la présente directive.

Amendement 34

Proposition de directive

Considérant 23 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(23 ter) La Commission devrait recueillir et analyser des chiffres et des données relatifs à l'équilibre hommes-femmes dans les grandes entreprises non cotées, qui revêtent également une importance significative pour l'économie. Une analyse d'impact devrait ensuite être effectuée, afin d'obtenir un aperçu de la situation de ces entreprises dans les États membres et d'évaluer si des mesures sont nécessaires à l'échelle de l'Union en vue de leur intégration ultérieure dans le champ d'application de la présente directive. Dans le même temps, la Commission devrait détailler les diverses options envisageables, dans la mesure où il pourrait se révéler nécessaire d'appliquer des règles particulières auxdites entreprises du fait de certaines spécificités nationales.

Amendement 35

Proposition de directive

Considérant 24

Texte proposé par la Commission

Amendement

(24) Des précisions supplémentaires s'imposent pour déterminer le nombre de postes d'administrateurs non exécutifs nécessaire à la réalisation de cet objectif puisque, vu la taille de la plupart des conseils des sociétés, il n'est mathématiquement possible que de dépasser la proportion exacte de 40 % ou de rester en deçà. Aussi le nombre de postes d'administrateurs nécessaire pour

(24) Lorsqu'un conseil non exécutif ne compte que trois membres, il est mathématiquement impossible de dépasser une proportion de 40 % pour les deux sexes. Dès lors, dans de tels cas, les membres du sexe sous-représenté devraient occuper au moins un poste au sein des conseils comptant trois administrateurs non exécutifs.

atteindre cet objectif devrait-il être celui qui, en valeur relative, est le plus proche de 40 %. Parallèlement, pour éviter que le sexe à l'origine surreprésenté ne fasse l'objet d'un traitement discriminatoire, les sociétés cotées ne devraient pas être tenues de nommer des membres du sexe sous-représenté à la moitié, ou plus, des postes d'administrateurs non exécutifs. Ainsi, les membres du sexe sous-représenté devraient, par exemple, occuper au moins un poste au sein des conseils comptant trois ou quatre administrateurs non exécutifs, au moins deux postes dans les conseils réunissant cinq ou six administrateurs non exécutifs et au moins trois postes au sein des conseils dans lesquels siègent sept ou huit administrateurs non exécutifs.

Amendement 36

Proposition de directive Considérant 26

Texte proposé par la Commission

(26) Dans le droit fil de cette jurisprudence, les États membres devraient veiller à ce que la sélection des candidats les plus qualifiés pour pourvoir les postes d'administrateurs non exécutifs repose sur une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres. Parmi les types de critères de sélection que les sociétés pourraient appliquer figurent, par exemple, l'expérience professionnelle dans des tâches de direction et/ou de surveillance, la connaissance de domaines spécifiques pertinents tels que la finance, le contrôle de gestion ou la gestion des ressources humaines, des compétences d'encadrement et de communication ainsi que des capacités de travailler en réseau. La priorité

Amendement

(26) Dans le droit fil de cette jurisprudence, les États membres devraient veiller à ce que la sélection des candidats les plus qualifiés pour pourvoir les postes d'administrateurs non exécutifs repose sur une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres. Parmi les types de critères de sélection que les sociétés pourraient appliquer figurent, par exemple, l'expérience professionnelle dans des tâches de direction et/ou de surveillance, ***une expérience internationale, des compétences pluridisciplinaires***, la connaissance de domaines spécifiques pertinents tels que la finance, le contrôle de gestion ou la gestion des ressources humaines, des compétences d'encadrement

devrait être accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle du candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, et si une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fait pas pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.

et de communication ainsi que des capacités de travailler en réseau. La priorité devrait être accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle du candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, et si une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fait pas pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.

Amendement 37

Proposition de directive Considérant 27

Texte proposé par la Commission

(27) Les modalités de recrutement et de nomination des administrateurs varient selon l'État membre et la société considérés. Elles peuvent consister en la présélection de candidats par une commission de nomination, par exemple, qui doit les présenter à l'assemblée des actionnaires; en la nomination directe des administrateurs par les différents actionnaires ou en un vote, lors de l'assemblée des actionnaires, sur des candidats particuliers ou des listes de candidats. Il devrait être satisfait aux exigences afférentes à la sélection des candidats au stade approprié de la procédure de sélection, conformément au droit interne et aux statuts des sociétés cotées concernées. À cet égard, la présente directive ***ne procède qu'à une harmonisation a minima des procédures de sélection, ce qui permet d'appliquer les conditions définies par la jurisprudence de la Cour de justice*** en vue d'atteindre l'objectif d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans

Amendement

(27) Les modalités de recrutement, ***de sélection*** et de nomination des administrateurs varient selon l'État membre et la société considérés. Elles peuvent consister en la présélection de candidats par une commission de nomination, par exemple, qui doit les présenter à l'assemblée des actionnaires; en la nomination directe des administrateurs par les différents actionnaires ou en un vote, lors de l'assemblée des actionnaires, sur des candidats particuliers ou des listes de candidats. ***La présente directive respecte la diversité des procédures de sélection, qui devraient reposer sur la transparence et le mérite, tout en veillant à ce que l'objectif consistant à renforcer la présence du sexe sous-représenté au sein des conseils soit atteint.*** Il devrait être satisfait aux exigences afférentes à la sélection des candidats au stade approprié de la procédure de sélection, conformément au droit interne et aux statuts des sociétés cotées concernées. À cet égard, la présente directive ***permet le recours à un éventail de*** procédures de sélection en vue

les conseils des sociétés cotées.

d'atteindre l'objectif d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés cotées. *Les dispositions de la présente directive n'interfèrent pas inutilement avec la gestion quotidienne, dans la mesure où les entreprises restent libres de choisir les candidats sur la base de leurs qualifications ou d'autres critères objectifs pertinents.*

Amendement 38

Proposition de directive Considérant 27 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(27 bis) Lorsque la présélection des candidats se déroule sur la base d'une élection ou d'un vote, par exemple par les employés ou leurs représentants, il convient d'adapter la procédure tout au long du processus afin de contribuer à atteindre l'objectif d'une meilleure parité hommes-femmes au sein du conseil d'administration dans son ensemble, tout en garantissant que le sexe de l'administrateur élu par cette procédure n'a été en aucun cas décidé à l'avance.

Amendement 39

Proposition de directive Considérant 30

Texte proposé par la Commission

Amendement

(30) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives réprimant les violations *de* la présente directive, sanctions qui pourraient consister, notamment, en amendes administratives,

(30) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives réprimant les violations *des exigences en matière d'ouverture et de transparence des procédures visées dans* la présente

en la nullité ou l'annulation, respectivement constatée ou prononcée par un organe judiciaire, de la nomination ou de l'élection d'administrateurs non exécutifs qui a eu lieu en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 4, paragraphe 1.

directive, sanctions qui pourraient consister, notamment, en amendes administratives, *en l'exclusion des appels d'offres publics, en l'exclusion partielle des financements des Fonds structurels de l'Union, et* en la nullité ou l'annulation, respectivement constatée ou prononcée par un organe judiciaire, de la nomination ou de l'élection d'administrateurs non exécutifs qui a eu lieu en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 4, paragraphe 1. *Il devrait être possible pour les États membres d'aller au-delà de la liste non exhaustive de sanctions prévue dans la présente directive et d'ajouter, entre autres, la dissolution forcée de l'entreprise concernée, décidée par un organe judiciaire compétent dans le respect total des garanties procédurales pertinentes, en cas de violations graves et répétées par cette entreprise.*

Amendement 40

Proposition de directive Considérant 31

Texte proposé par la Commission

(31) Comme la composition par sexe des effectifs des entreprises se répercute directement sur la disponibilité de candidats du sexe sous-représenté, les États membres peuvent prévoir que, lorsque les membres du sexe sous-représenté constituent moins de 10 % du personnel d'une société, cette dernière ne devrait pas être tenue de respecter l'objectif fixé par la présente directive.

Amendement

supprimé

Amendement 41

Proposition de directive Considérant 32

Texte proposé par la Commission

(32) Puisque les sociétés cotées devraient avoir pour objectif de relever la proportion de membres du sexe sous-représenté à tous les postes décisionnels, les États membres peuvent prévoir que l'objectif fixé dans la présente directive sera réputé atteint lorsque les sociétés cotées pourront établir que des membres du sexe sous-représenté occupent au moins un tiers de tous les postes d'administrateurs, qu'il s'agisse d'administrateurs exécutifs ou non exécutifs.

Amendement

(32) Puisque les sociétés cotées devraient avoir pour objectif de relever la proportion de membres du sexe sous-représenté à tous les postes décisionnels, les États membres peuvent prévoir que l'objectif fixé dans la présente directive sera réputé atteint lorsque les sociétés cotées pourront établir que des membres du sexe sous-représenté occupent au moins un tiers de tous les postes d'administrateurs, qu'il s'agisse d'administrateurs exécutifs ou non exécutifs. ***Ces sociétés devraient, néanmoins, être tenues de continuer de rendre compte dans leur rapport annuel et sur leur site internet de l'équilibre entre hommes et femmes parmi les administrateurs exécutifs et non exécutifs ainsi que de leurs politiques en la matière, conformément à l'article 5 de la présente directive.***

Amendement 42

Proposition de directive Considérant 34

Texte proposé par la Commission

(34) Les États membres devraient exiger des sociétés cotées qu'elles communiquent annuellement aux autorités nationales compétentes des informations sur la composition ventilée par sexe de leurs conseils ainsi que des informations sur la mesure dans laquelle elles sont parvenues à atteindre les objectifs fixés dans la présente directive, afin de permettre auxdites autorités d'évaluer les progrès accomplis par chaque société cotée pour instaurer une représentation hommes-femmes équilibrée

Amendement

(34) Les États membres devraient exiger des sociétés cotées qu'elles communiquent annuellement aux autorités nationales compétentes des informations sur la composition ventilée par sexe de leurs conseils ainsi que des informations sur la mesure dans laquelle elles sont parvenues à atteindre les objectifs fixés dans la présente directive, afin de permettre auxdites autorités d'évaluer les progrès accomplis par chaque société cotée pour instaurer une représentation hommes-femmes équilibrée

parmi ses administrateurs. Ces informations devraient être publiées et, si la société en question ne s'est pas conformée à l'objectif, elle devrait compléter ces informations par une description des mesures qu'elle a prises jusqu'alors et de celles qu'elle entend prendre afin d'atteindre cet objectif.

parmi ses administrateurs. Ces informations devraient être *intégrées au rapport annuel de la société* et publiées *de manière adaptée et aisément accessible sur son site web* et, si la société en question ne s'est pas conformée à l'objectif, elle devrait compléter ces informations par une description *complète* des mesures *concrètes* qu'elle a prises jusqu'alors et de celles qu'elle entend prendre afin d'atteindre cet objectif. *En outre, les sociétés qui n'ont pas atteint les objectifs ou satisfait aux engagements qu'elles ont pris devraient expliquer les raisons de ce manquement et décrire les mesures concrètes qu'elles ont prises jusqu'alors, et celles qu'elles entendent prendre à l'avenir, pour atteindre ces objectifs et satisfaire à ces engagements.*

Amendement 43

Proposition de directive Considérant 37

Texte proposé par la Commission

(37) Bien que quelques États membres aient, avec des résultats mitigés, adopté des mesures réglementaires ou incité les entreprises à recourir à l'autorégulation, la plupart d'entre eux n'ont pris aucune mesure ni exprimé leur volonté d'œuvrer d'une manière faisant suffisamment progresser les choses. Il ressort des projections fondées sur une analyse exhaustive de l'ensemble des données disponibles relatives aux tendances passées et actuelles, ainsi que des intentions exprimées que, dans un avenir prévisible, une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs non exécutifs des conseils des sociétés dans l'ensemble de l'Union, conformément aux objectifs fixés dans la

Amendement

(37) Bien que quelques États membres aient, avec des résultats mitigés, adopté des mesures réglementaires ou incité les entreprises à recourir à l'autorégulation, la plupart d'entre eux n'ont pris aucune mesure ni exprimé leur volonté d'œuvrer d'une manière faisant suffisamment progresser les choses. Il ressort des projections fondées sur une analyse exhaustive de l'ensemble des données disponibles relatives aux tendances passées et actuelles, ainsi que des intentions exprimées que, dans un avenir prévisible, une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs non exécutifs des conseils des sociétés dans l'ensemble de l'Union, conformément aux objectifs fixés dans la

présente directive, ne sera, à aucun moment, réalisée par les États membres agissant séparément. Compte tenu de ces circonstances et des divergences croissantes entre les États membres quant à la représentation des femmes et des hommes dans les conseils des sociétés, on ne peut atténuer le déséquilibre en la matière dans l'ensemble de l'Union qu'en adoptant une approche commune; de même, le potentiel de parité, de compétitivité et de croissance peut être réalisé plus efficacement par une action coordonnée au niveau de l'Union que par des initiatives nationales de portée, d'ambition et d'efficacité variables. Étant donné que les objectifs de la présente directive ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres et peuvent donc l'être mieux, en raison des dimensions et des effets de l'action, au niveau de l'Union, cette dernière peut adopter des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne.

présente directive, ne sera, à aucun moment, réalisée par les États membres agissant séparément. Compte tenu de ces circonstances et des divergences croissantes entre les États membres quant à la représentation des femmes et des hommes dans les conseils des sociétés, on ne peut atténuer le déséquilibre en la matière dans l'ensemble de l'Union qu'en adoptant une approche commune; de même, le potentiel de parité, **de réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi que de progression de la** compétitivité et de **la** croissance peut être réalisé plus efficacement par une action coordonnée au niveau de l'Union que par des initiatives nationales de portée, d'ambition et d'efficacité variables. Étant donné que les objectifs de la présente directive ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres et peuvent donc l'être mieux, en raison des dimensions et des effets de l'action, au niveau de l'Union, cette dernière peut adopter des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne.

Amendement 44

Proposition de directive Considérant 38

Texte proposé par la Commission

(38) Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive se limite à fixer des objectifs et principes communs et n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs. Les États membres jouissent d'une latitude suffisante pour déterminer les meilleurs moyens d'atteindre les objectifs fixés dans la présente directive compte tenu des spécificités nationales,

Amendement

(38) Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive se limite à fixer des objectifs et principes communs et n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs. Les États membres jouissent d'une latitude suffisante pour déterminer les meilleurs moyens d'atteindre les objectifs fixés dans la présente directive compte tenu des spécificités nationales,

notamment les règles et pratiques de recrutement aux postes d'administrateurs. La présente directive ne compromet pas la faculté qu'ont les sociétés de nommer les membres les plus qualifiés pour siéger dans leurs conseils et accorde un délai d'adaptation suffisamment long à l'ensemble des sociétés cotées.

Amendement 45

Proposition de directive Considérant 39

Texte proposé par la Commission

(39) Conformément au principe de proportionnalité, l'objectif que doivent atteindre les sociétés cotées devrait être limité dans le temps et ne rester valable que jusqu'à ce que des progrès durables dans la représentation hommes-femmes dans les conseils des sociétés aient été enregistrés. Pour cette raison, la Commission devrait réexaminer à intervalle régulier l'application de la présente directive et faire rapport au Parlement européen et au Conseil. La directive doit expirer le 31 décembre 2028. En réexaminant la directive, la Commission devrait apprécier s'il est nécessaire d'en prolonger la durée au-delà de cette date.

notamment les règles et pratiques de recrutement aux postes d'administrateurs. La présente directive ne compromet pas la faculté qu'ont les sociétés de nommer les membres les plus qualifiés pour siéger dans leurs conseils et accorde un **cadre flexible et un** délai d'adaptation suffisamment long à l'ensemble des sociétés cotées.

Amendement

(39) Conformément au principe de proportionnalité, l'objectif que doivent atteindre les sociétés cotées devrait être limité dans le temps et ne **devrait** rester valable que jusqu'à ce que des progrès durables dans la représentation hommes-femmes dans les conseils des sociétés aient été enregistrés. Pour cette raison, la Commission devrait réexaminer à intervalle régulier l'application de la présente directive et faire rapport au Parlement européen et au Conseil. La **présente** directive doit expirer le 31 décembre 2028. En réexaminant la directive, la Commission devrait apprécier s'il est nécessaire d'en prolonger la durée au-delà de cette date. **Les États membres devraient coopérer avec les partenaires sociaux et la société civile afin de les informer efficacement sur la signification, la transposition et la mise en oeuvre de la présente directive. Les campagnes d'information contribueraient de manière significative à la sensibilisation des sociétés non cotées et les encourageraient à prendre les devants pour atteindre l'équilibre entre hommes et femmes. Les États membres devraient être encouragés à échanger leurs expériences et bonnes pratiques sur la transposition et la mise en**

Amendement 46

Proposition de directive Article premier

Texte proposé par la Commission

La présente directive prévoit des mesures visant à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non exécutifs de sociétés cotées en établissant des mesures tendant à accélérer les avancées sur la voie de la parité entre hommes et femmes, tout en accordant aux sociétés un délai suffisant pour procéder aux aménagements nécessaires.

Amendement

La présente directive prévoit des mesures visant à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non exécutifs de sociétés cotées en établissant des mesures **efficaces** tendant à accélérer les avancées sur la voie de la parité entre hommes et femmes, tout en accordant aux sociétés un délai suffisant pour procéder aux aménagements nécessaires.

Amendement 47

Proposition de directive Article 2 – point 1

Texte proposé par la Commission

(1) "société cotée": une société **ayant** son siège **statutaire** dans un État membre, dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de l'article 4, paragraphe 1, alinéa 14, de la directive 2004/39/CE, dans un ou plusieurs États membres;

Amendement

(1) "société cotée": une société **qui a** son siège dans un État membre **et** dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de l'article 4, paragraphe 1, alinéa 14, de la directive 2004/39/CE, dans un ou plusieurs États membres;

Amendement 48

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de **40 %** des postes d'administrateurs non exécutifs ***pourvoient ces postes*** 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 qu'elles atteignent ledit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard, ou le 1er janvier 2018 au plus tard s'il s'agit de sociétés cotées constituées en entreprises publiques.***

Amendement

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de **40 %** des postes d'administrateurs non exécutifs ***modifient leurs procédures de recrutement, y compris les avis de vacance faisant appel aux candidatures et les procédures de présélection, de sélection et de nomination, de manière à ce qu'elles contribuent efficacement à atteindre ledit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard, ou le 1er janvier 2018 au plus tard s'il s'agit d'entreprises publiques. En particulier, les États membres veillent à ce que les sociétés sélectionnent 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. Dans le cas d'une procédure d'élection, les États membres veillent à ce que les sociétés garantissent la diversité de la représentation des sexes dans la composition de la liste restreinte de candidats, tout en garantissant que le sexe de l'administrateur non exécutif élu par cette procédure n'a été en aucun cas décidé à l'avance.***

Afin d'atteindre l'objectif des 40%, et conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les États membres veillent à ce que, à tout stade de la procédure de recrutement, de sélection ou de nomination d'administrateurs non exécutifs, priorité soit accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe en termes d'aptitude, de compétence et de prestations

professionnelles, 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.

Amendement 49

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

2. Le nombre de postes d'administrateurs non exécutifs nécessaire pour que l'objectif fixé au paragraphe 1 soit respecté est *celui qui, en valeur relative, est le plus proche de 40 % sans, toutefois, dépasser 49 %.*

Amendement

2. Le nombre de postes d'administrateurs non exécutifs nécessaire pour que l'objectif fixé au paragraphe 1 soit respecté est *d'au moins 40 %.* *Si le conseil non exécutif ne compte que trois membres, la proportion d'un à deux est suffisante.*

Amendement 50

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission

3. Afin d'atteindre l'objectif fixé au paragraphe 1, les États membres veillent à ce que, lors de la sélection d'administrateurs non exécutifs, priorité soit accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, 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 d'un candidat de l'autre sexe.

Amendement

supprimé

Amendement 51

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 4

Texte proposé par la Commission

4. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées soient tenues de communiquer, **à la demande d'un candidat non retenu**, les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur sélection, l'appréciation comparative objective de ces critères et, le cas échéant, les considérations ayant fait pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.

Amendement

4. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées soient tenues de communiquer **au minimum** aux candidats écartés le nombre et le sexe des candidats figurant sur la liste de sélection, tout en respectant l'anonymat de ces derniers conformément au droit de l'Union applicable en matière de protection des données, les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur sélection ou nomination, l'appréciation comparative objective de ces critères et, le cas échéant, les considérations ayant fait pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.

Amendement 52

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 5

Texte proposé par la Commission

5. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire national, **pour veiller à ce que**, lorsqu'un candidat non retenu du sexe sous-représenté établit des faits qui permettent de présumer qu'il possédait une qualification égale à celle du candidat retenu de l'autre sexe, il incombe à la société cotée de prouver l'absence de violation de la règle énoncée au paragraphe 3.

Amendement

5. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire national, **en vertu desquelles**, lorsqu'un candidat non retenu du sexe sous-représenté **qui estime avoir été lésé parce que les dispositions du paragraphe 1 ne lui ont pas été appliquées** établit, **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, il incombe à la société cotée de prouver l'absence de violation de la règle énoncée au paragraphe 1.

Le présent paragraphe n'empêche pas les États membres d'imposer des règles en

matière de preuve plus favorables à la partie demanderesse.

Amendement 53

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 6

Texte proposé par la Commission

6. Les États membres peuvent prévoir que les sociétés cotées dans lesquelles les membres du sexe sous-représenté comptent pour moins de 10 % des effectifs ne sont pas soumises à l'objectif fixé au paragraphe 1.

Amendement

supprimé

Amendement 54

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

6 bis. Lorsque la sélection visée au paragraphe 1 prend la forme d'un vote d'actionnaires ou d'employés, les sociétés veillent à ce que les votants soient correctement informés des mesures prévues par la présente directive, notamment les sanctions auxquelles la société s'expose en cas de non-respect de ses obligations.

Amendement

Amendement 55

Proposition de directive Article 5 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

2. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles fournissent aux autorités nationales compétentes, une fois par an à compter du [deux ans après l'adoption], des informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils, en distinguant entre administrateurs non exécutifs et administrateurs exécutifs, et aux mesures prises eu égard aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, et au paragraphe 1 du présent article, et qu'elles publient ces informations sur leur site web, d'une manière adaptée et accessible.

Amendement

2. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles fournissent aux autorités nationales compétentes, une fois par an à compter du [deux ans après l'adoption], des informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils, en distinguant entre administrateurs non exécutifs et administrateurs exécutifs, et aux mesures prises eu égard aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, et au paragraphe 1 du présent article, et qu'elles publient ces informations sur leur site web ***et dans leur rapport annuel***, d'une manière adaptée et ***facilement*** accessible.

Amendement 56

Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission

3. Lorsqu'une société cotée ne répond pas aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, ou n'honore pas les engagements individuels propres qu'elle a pris en vertu du paragraphe 1 du présent article, ***les informations visées au paragraphe 2 du présent article comprennent les raisons du*** manquement et une description des mesures que la société a adoptées ou qu'elle envisage d'adopter afin d'atteindre ces objectifs ou d'honorer ses engagements.

Amendement

3. Lorsqu'une société cotée ne répond pas aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, ou n'honore pas les engagements individuels propres qu'elle a pris en vertu du paragraphe 1 du présent article, ***elle fournit une explication des raisons de son*** manquement ***à atteindre ces objectifs ou à honorer ces engagements*** et une description ***exhaustive*** des mesures que la société a adoptées, ou qu'elle envisage d'adopter, afin d'atteindre ces objectifs ou d'honorer ses engagements. ***Cette explication fait partie intégrante des informations visées au paragraphe 2.***

Amendement 57

Proposition de directive Article 5 – paragraphe 4

Texte proposé par la Commission

4. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour veiller à ce que l'organisme ou les organismes désignés conformément à l'article 20 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) soient également compétents pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils des sociétés cotées.

Amendement

4. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour veiller à ce que l'organisme ou les organismes désignés conformément à l'article 20 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) soient également compétents pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils des sociétés cotées. ***À cette fin, les États membres collaborent efficacement avec les partenaires sociaux et la société civile.***

Amendement 58

Proposition de directive Article 6 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

1. Les États membres définissent un régime de sanctions réprimant les infractions aux ***dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive***, et prennent toutes les mesures nécessaires pour garantir l'application de ces sanctions.

Amendement

1. Les États membres définissent un régime de sanctions réprimant les infractions aux ***exigences de procédure ouverte et transparente visées à l'article 4, paragraphe 1***, et prennent toutes les mesures nécessaires pour garantir l'application de ces sanctions.

Amendement 59

Proposition de directive Article 6 – paragraphe 2 – partie introductive

Texte proposé par la Commission

2. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives; elles **peuvent comporter** les mesures suivantes:

Amendement

2. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives; elles **comportent au moins** les mesures suivantes:

Amendement 60

Proposition de directive

Article 6 – paragraphe 2 – point a bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

a bis) exclusion des appels d'offres publics;

Amendement 61

Proposition de directive

Article 6 – paragraphe 2 – point a ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

a ter) exclusion partielle des financements des Fonds structurels de l'Union;

Amendement 62

Proposition de directive

Article 7

Texte proposé par la Commission

Amendement

Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables que celles prévues dans la présente directive, pour garantir une représentation plus équilibrée entre hommes et femmes dans les sociétés ayant leur siège statutaire

Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables que celles prévues dans la présente directive, pour garantir une représentation plus équilibrée entre hommes et femmes dans les sociétés ayant leur siège statutaire

sur leur territoire, à condition que ces dispositions ne créent pas de discrimination injustifiée ni n'entravent le bon fonctionnement du marché intérieur.

sur leur territoire, à condition que ces dispositions ne créent pas de discrimination injustifiée *fondée sur le sexe ni sur aucune autre forme de discrimination*, ni n'entravent le bon fonctionnement du marché intérieur.

Amendement 63

Proposition de directive Article 8 – paragraphe 3 – alinéa 2

Texte proposé par la Commission

L'État membre concerné notifie ces informations à la Commission.

Amendement

L'État membre concerné notifie ces informations à la Commission. ***La Commission informe le Parlement européen et le Conseil de cette notification. La suspension est automatiquement levée si les progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif de la présente directive sont insuffisants, ce qui est réputé être le cas si le pourcentage de personnes du sexe sous-représenté est inférieur à 30 % d'ici à 2017 ou d'ici à 2015 s'il s'agit d'entreprises publiques.***

Amendement 64

Proposition de directive Article 9 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1 bis. La Commission présente, pour le 1^{er} juillet 2017 au plus tard, un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre des exigences à remplir par les sociétés cotées visées à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 5, paragraphes 1 et 2, sur la base des rapports soumis par les États membres conformément au paragraphe 1. En outre, le rapport de la Commission

comprend une description de la situation de l'équilibre entre hommes et femmes dans les conseils d'entreprises et au niveau de l'encadrement des sociétés non cotées qui dépassent le seuil des PME au sens de l'article 2.

Amendement 65

Proposition de directive Article 9 – paragraphe 1 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1 ter. La Commission présente un rapport au Parlement européen et au Conseil sur la manière dont les principes de la présente directive sont appliqués par l'ensemble des institutions et agences de l'Union et sont intégrés dans leurs règles de recrutement interne. À cette fin, toutes les institutions et agences de l'Union rendent compte à la Commission, au plus tard le 31 décembre 2018, et ensuite chaque année, de leurs statistiques concernant l'équilibre entre hommes et femmes et des progrès accomplis. La Commission publie immédiatement ces rapports sur son site internet. Le cas échéant, le rapport de la Commission est assorti d'une proposition législative élargissant le champ d'application de la présente directive afin d'y inclure l'ensemble des institutions et agences de l'Union.

Amendement 66

Proposition de directive Article 9 – paragraphe 4

Texte proposé par la Commission

Amendement

4. Dans son rapport, la Commission

4. Dans son rapport, la Commission

apprécie l'éventuelle nécessité de prolonger la durée de la présente directive au-delà de la date indiquée à l'article 10, paragraphe 2, ou de la modifier, compte tenu de l'évolution de la représentation des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés cotées et aux différents niveaux de la sphère décisionnelle dans l'ensemble de l'économie, et selon que les progrès enregistrés présentent ou non un caractère suffisamment durable.

apprécie l'éventuelle nécessité de prolonger la durée de la présente directive au-delà de la date indiquée à l'article 10, paragraphe 2, ou de la modifier, compte tenu de l'évolution de la représentation des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés cotées et aux différents niveaux de la sphère décisionnelle dans l'ensemble de l'économie, et selon que les progrès enregistrés présentent ou non un caractère suffisamment durable. *Elle examine également s'il y a lieu d'élargir le champ d'application de la présente 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.*

EXPOSÉ DES MOTIFS

Contexte

Les corapporteuses se félicitent de la proposition dans la mesure où elle s'inscrit dans la continuité de la résolution du Parlement sur les femmes et la direction des entreprises adoptée en 2011 et considérant les inégalités persistantes entre hommes et femmes dans les postes les plus élevés des entreprises. La proposition de directive contribue à la préservation du principe de l'égalité en tant que valeur fondatrice de l'UE et constitue une concrétisation de la stratégie de l'UE pour l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux et dans tous les secteurs de la vie économique, que le Parlement européen a rappelée en maintes occasions.

En 1984 et 1996, le Conseil européen a publié deux recommandations qui encourageaient le secteur privé à accroître la présence des femmes à tous les niveaux de décision et invitaient la Commission européenne à prendre des mesures à cet égard. En mars 2011, la Commission a amorcé un dialogue avec les grandes sociétés cotées de l'Union européenne et a publié la déclaration d'engagement "Plus de femmes dans les conseils d'administration, une promesse pour l'Europe", que les sociétés pouvaient signer afin de s'engager à faire passer la représentation des femmes dans leurs conseils à 30% à l'horizon 2015 et 40% à l'horizon 2020. Cependant, un an plus tard, seules 24 sociétés avaient signé la déclaration.

Au total, la présence des femmes n'a progressé que très lentement¹ à travers l'UE et le taux de progrès a été inégal, les chiffres variant fortement de 5% à 25%. Pour ces motifs, les corapporteuses sont convaincues que le législateur européen devrait adopter une législation adéquate.

Les corapporteuses estiment que l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE est la base juridique appropriée des mesures contraignantes visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail. C'est ce qu'a confirmé la commission des affaires juridiques lors de sa réunion du 20 juin 2013.

L'importance de l'adoption d'une législation de l'Union européenne

Au fil des ans, de nombreux États membres ont pris des initiatives pour aborder avec efficacité la question de l'égalité entre hommes et femmes. Certains se sont efforcés d'améliorer le faible taux de participation des femmes aux conseils en adoptant la voie législative², ce qui a considérablement accéléré le processus de représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils. D'autres se sont contentés d'encourager les

¹ De 2003 à 2011, la proportion de femmes dans les conseils est passée de 8,5% à 13,7%, soit une augmentation de 5,2 points en un peu plus de huit ans. Ceci représente un faible taux de progrès moyen, à savoir environ 0,6 point par an. (Source: Rapport d'étape de la CE: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)

² La Belgique, la France et l'Italie ont promulgué des quotas contraignants assortis de sanctions, tandis que les Pays-Bas et l'Espagne ont promulgué des quotas non assortis de sanctions. En outre, le Danemark, la Finlande, la Grèce, l'Autriche et la Slovénie ont promulgué des règles concernant les entreprises publiques. (Source: Rapport d'étape de la CE)

initiatives et les mesures innovantes prises par les entreprises, qui se sont révélées très utiles mais toujours insuffisantes pour atteindre des résultats tangibles. Il est donc utile d'observer la diversité qui règne à travers l'Union européenne, tant en termes de mesures que de résultats.

En France, la proportion de femmes aux conseils des sociétés du CAC 40 français a progressé de 10 points pour atteindre 22,3 % entre octobre 2010 et janvier 2012. En Italie, où a été adoptée une loi en 2011 qui oblige les sociétés cotées et publiques à nommer des femmes au tiers des postes des conseils d'administration et de surveillance à l'échéance de 2015, le nombre de femmes participant aux conseils des sociétés cotées a enregistré une augmentation de 4,9 points entre janvier 2012 et octobre 2012.

Dans d'autres États membres, des initiatives en matière d'autorégulation nationale, d'objectifs volontaires et de gouvernance d'entreprise (par exemple, des codes de conduite¹) ont eu pour objet d'encourager les entreprises à nommer davantage de femmes aux postes les plus élevés.

Les effets positifs des objectifs contraignants sont une preuve tangible du fait que les sociétés peuvent se conformer à des mesures assurant un équilibre entre hommes et femmes lors du recrutement. En outre, il convient d'observer que dans les États membres qui n'ont pas pris de mesures contraignantes, les sociétés sont toujours loin d'atteindre un équilibre acceptable entre hommes et femmes.

Un cadre commun solide est essentiel pour les sociétés actives au niveau transfrontière mais également pour la mobilité et les perspectives de carrière des hommes et des femmes qualifiés au sein des organes de décision.

Enfin, pour relever avec efficacité les défis auxquels l'Union européenne est confrontée dans un contexte vulnérable de crise économique, il y a lieu d'exploiter tout le capital humain en vue d'assurer la croissance, la compétitivité et de meilleures performances financières des sociétés. Les mesures visant à assurer un meilleur équilibre entre hommes et femmes au sein des conseils contribuent à cet objectif.

La directive proposée

La proposition, fondée sur les principes d'égalité, de transparence, de justice méritocratique, de procédures et d'objectifs communs, présente une forte valeur ajoutée. Il convient d'observer que le respect des obligations énoncées par la directive ne représentera qu'une charge administrative limitée pour les sociétés. La directive améliorera la justice sociale sur le marché du travail et contribuera à la croissance économique, par l'utilisation pleine et entière de toutes les ressources, compétences et forces disponibles, de manière à ce que le capital humain de l'Union européenne soit exploité de manière effective.

En outre, cette proposition est conforme aux principes de proportionnalité et de subsidiarité.

Objet de la directive:

¹ En Autriche, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France, en Allemagne, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Pologne, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni, les codes de gouvernance d'entreprise nationaux encouragent, dans différentes mesures, la diversité hommes-femmes dans les conseils d'entreprise.

La proposition fixe l'objectif clair d'une représentation de 40 % du sexe sous-représentés aux postes de membres des conseils non exécutifs, dans toutes les sociétés cotées publiques, et d'un cadre adéquat pour les États membres et les sociétés, permettant l'adoption de procédures efficaces pour promouvoir l'équilibre entre hommes et femmes aux conseils de toutes les sociétés cotées. Elle améliorera la gouvernance d'entreprise en offrant aux femmes de meilleures possibilités d'accès aux hauts postes de décision et de contribution, par leurs compétences, aux performances économiques des sociétés.

Champ d'application de la directive:

Les corapporteuses prennent acte du fait que la proposition de directive propose une mesure temporaire visant à établir une stratégie commune claire pour l'ensemble des États membres, et ce afin de parvenir à un objectif commun: porter à 40 %, au moins, la proportion de postes d'administrateurs non exécutifs occupés par le sexe sous-représenté d'ici 2020 dans les sociétés cotées privées et d'ici 2018 dans les sociétés publiques cotées en bourse.

La directive permet aux États membres de tenir compte des spécificités nationales dans le cadre de la transposition du texte. Dès lors, les États membres devraient collaborer étroitement avec les sociétés et les parties prenantes de manière à établir les procédures et mécanismes adéquats pour atteindre l'objectif de 40 % dans le respect du délai fixé par la directive.

Les États membres qui disposent déjà d'un système effectif pourront le conserver s'il est aussi efficace que le système proposé pour atteindre l'objectif d'une présence d'au moins 40 % du sexe sous-représenté aux conseils. En outre, les États membres devront adopter des sanctions appropriées et dissuasives pour les sociétés qui ne respectent pas la directive.

Si l'objectif de 40 % n'est pas atteint d'ici 2018 par les sociétés détenues en tout ou en partie par l'État, et d'ici 2020 par les sociétés privées, les États membres veillent à ce que l'objectif d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes soit atteint dans les sociétés.

Dispositions spécifiques concernant les sociétés cotées qui sont des entreprises publiques

Les impératifs de justice et de transparence sont plus forts concernant les sociétés et entreprises détenues totalement ou partiellement par l'État, qui peuvent être appelées entreprises publiques au sens de l'article 2, point b), de la directive 2006/111/CE de la Commission du 16 novembre 2006. Cette définition s'applique à toute entreprise sur laquelle les pouvoirs publics peuvent exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait qu'ils la possèdent ou qu'ils y participent financièrement, ou du fait des règles qui la régissent. Compte tenu de la responsabilité économique et sociale qui incombe à de telles sociétés, une transparence et une égalité accrues sont essentielles. En outre, il est indéniable que le secteur public a un rôle de modèle dans la société et devrait tenir compte de la justice méritocratique et sociale. Les États membres exercent, en effet, une influence dominante sur ces entreprises et disposent, dès lors, d'instruments plus nombreux pour susciter plus rapidement des changements. En ce sens, l'égalité entre hommes et femmes et une participation accrue des femmes aux décisions économiques est un objectif essentiel des sociétés détenues par l'État. Dès lors, la directive proposée impose que de telles sociétés se conforment à l'obligation d'une représentation équilibrée au sein des conseils plus tôt que le secteur privé, à savoir à l'échéance de 2018.

Points essentiels de la proposition des corapporteuses:

Extension du champ d'application:

Les corapporteuses soulignent combien il importe d'étendre le champ de l'application de la directive pour augmenter réellement son efficacité et son impact dans toutes les sociétés cotées.

- Indépendamment de leur taille, toutes les sociétés cotées devraient se conformer à l'objectif de la directive. Une telle exigence se justifie à la fois par leurs responsabilités économiques et sociales et par leur importance économique. Cependant, après mûre réflexion, les rapporteuses sont convenues de maintenir la dérogation pour les PME, ainsi que le propose la Commission, tout en encourageant les États membres à mettre en place des politiques pour soutenir les PME et les encourager à améliorer sensiblement l'équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux de l'encadrement et dans les conseils des entreprises.

- Inclusion des secteurs typiquement masculins ou féminins: les sociétés cotées actives dans tous les secteurs devraient se conformer à l'objectif fixé par la directive à l'examen, étant donné leur importance économique et leurs responsabilités économiques et sociales.

- En réponse aux nombreuses demandes, les rapporteuses sont également convenues d'inclure une clause de révision invitant la Commission à examiner, dans le rapport prévu à l'article 9, la possibilité d'étendre 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 ainsi qu'aux administrateurs exécutifs des sociétés cotées.

Procédure contraignante:

Les corapporteuses soulignent qu'il devrait être dit explicitement que la directive définit une obligation de moyens pour les États membres et les sociétés, lesquels sont tenus d'atteindre l'objectif en adoptant des mesures efficaces.

Transparence accrue de la procédure de nomination/d'élection des membres des conseils non exécutifs:

Les corapporteuses prônent avec force une transparence accrue des procédures de nomination et d'élection des membres des conseils car c'est la seule manière de garantir efficacement la diversité et la sélection sur la base de critères de mérite.

Représentation équilibrée:

Pour atteindre l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes, les corapporteuses estiment que les sociétés devraient prendre les mesures nécessaires en vue d'obtenir une représentation d'au moins 40 % du sexe sous-représenté. Si le conseil non exécutif ne compte que trois membres, et que la réalisation d'un quota de 40% pour les deux sexes est donc impossible, la proportion d'un à deux est suffisante.

Manquements:

Les corapporteuses estiment que les sociétés qui ne se sont pas conformées aux objectifs ou aux engagements devraient donner une justification des raisons de ce manquement et indiquer quelles mesures concrètes doivent être adoptées pour garantir effectivement que l'objectif

d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes soit atteint.

Sanctions:

En outre, les corapporteuses soulignent que les États membres doivent veiller à ce que les sociétés cotées qui n'instaurent, n'appliquent ou ne respectent pas les procédures prévues pour la nomination ou l'élection des administrateurs non exécutifs, fassent l'objet de sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives. Elles proposent d'ajouter l'exclusion de tous les appels d'offres publics à la liste des sanctions possibles proposée par la Commission, laquelle s'est également vue augmentée de l'exclusion partielle des financements des Fonds structurels européens.

Les corapporteuses soulignent l'importance d'un suivi et d'une révision efficaces. À cette fin, il est essentiel que les États membres communiquent dès 2017, et tous les deux ans par la suite, un rapport sur la mise en oeuvre de la directive.

Renforcer l'information sur la directive et l'efficacité de celle-ci

Les corapporteuses sont convaincues que des campagnes de sensibilisation et de communication devront être organisées de manière à informer correctement et efficacement les parties prenantes et les citoyens sur l'impact de la directive tant au niveau de l'économie que de la société. Ces campagnes d'information seront essentielles pour sensibiliser les sociétés non cotées et les encourager à prendre les devants pour atteindre l'équilibre entre hommes et femmes.

AVIS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES JURIDIQUES SUR LA BASE JURIDIQUE

M. Klaus-Heiner Lehne
Président
Commission des affaires juridiques
BRUXELLES

M. Mikael Gustafsson.
Président
Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres
BRUXELLES

Objet: Avis sur la base juridique de 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 (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Monsieur le Président,

Au cours de sa réunion du 24 avril 2013, la commission des affaires juridiques a décidé de se saisir, conformément à l'article 37, paragraphe 3, du règlement, de l'examen de la pertinence du choix de l'article 157, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE) comme base juridique pour 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 (COM(2012)0614).

La commission des affaires juridiques (JURI) et la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM) appliquent pour cette proposition la procédure avec réunions conjointes de commissions prévue à l'article 51 du règlement. La commission FEMM a, par lettre du 24 avril 2013 adressée à la commission JURI, appuyé la décision de cette dernière de se saisir de l'examen de la base juridique de la proposition de la Commission en objet.

Contexte

1. La proposition

La proposition de directive vise à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non exécutifs de sociétés cotées (article 1).

Elle ne s'applique pas aux petites et moyennes entreprises (article 3). À l'article 4, paragraphe 1, il est exigé des États membres qu'ils veillent à ce que "les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de

40 % des postes d'administrateurs non exécutifs pourvoient ces postes 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 qu'elles atteignent ledit pourcentage le 1^{er} janvier 2020 au plus tard, ou le 1^{er} janvier 2018 au plus tard s'il s'agit de sociétés cotées constituées en entreprises publiques".

Afin d'atteindre cet objectif, les États membres veillent à ce que, lors de la sélection d'administrateurs non exécutifs, priorité soit accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, 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 d'un candidat de l'autre sexe (article 4, paragraphe 3). Si un candidat non retenu du sexe sous-représenté établit des faits qui permettent de présumer qu'il possédait une qualification égale à celle du candidat retenu de l'autre sexe, il incombe, en vertu de l'article 4, paragraphe 5, à la société cotée de prouver l'absence de violation de la règle énoncée au paragraphe 3.

La proposition comprend également, en tant que mesure complémentaire, une disposition visant à établir un quota volontaire pour les postes d'administrateurs exécutifs (article 5, paragraphe 1): les sociétés cotées contractent des engagements individuels en matière de représentation équilibrée des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs, le délai étant identique à celui fixé pour l'objectif de 40 % pour les postes d'administrateurs non exécutifs.

Lorsqu'une société cotée ne répond pas aux objectifs fixés pour les postes d'administrateurs non exécutifs ou n'honore pas les engagements individuels propres qu'elle a pris pour les postes d'administrateurs exécutifs, elle doit expliquer les raisons du manquement et décrire les mesures qu'elle a adoptées ou envisage d'adopter (article 5, paragraphe 3).

La proposition comprend également des dispositions sur les sanctions (article 6), qui précisent essentiellement que ces sanctions doivent être "effectives, proportionnées et dissuasives" et peuvent comporter des mesures telles que des amendes administratives ou la nullité ou l'annulation, prononcée par un organe judiciaire, de la nomination ou de l'élection des administrateurs non exécutifs qui a eu lieu en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 4, paragraphe 1.

À l'article 7, il est précisé que les dispositions de la directive constituent des exigences minimales. L'article 8 contient les dispositions relatives à la transposition. Il y est également précisé que les États membres qui ont déjà adopté des mesures afin d'assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs non exécutifs peuvent suspendre l'application des exigences procédurales en matière de nomination énoncées dans la directive, pour autant qu'il puisse être démontré que ces mesures nationales permettront aux membres du sexe sous-représenté d'occuper 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs.

2. Base juridique de la proposition

La proposition de la Commission se fonde sur l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE, qui est libellé comme suit:

"3. Le Parlement européen et le Conseil, statuant selon la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, adoptent des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur."

Analyse

1. Principes définis par la Cour

Certains principes découlent de la jurisprudence de la Cour quant au choix de la base juridique. Premièrement, le choix de la base juridique pertinente revêt une importance de nature constitutionnelle au vu des conséquences sur la compétence matérielle et la procédure¹. Deuxièmement, conformément à l'article 13, paragraphe 2, du traité sur l'Union européenne (traité UE), chaque institution agit dans les limites des attributions qui lui sont conférées dans les traités². Troisièmement, selon la jurisprudence de la Cour de justice, "le choix de la base juridique d'un acte communautaire doit se fonder sur des éléments objectifs susceptibles de contrôle juridictionnel, parmi lesquels figurent, notamment, le but et le contenu de l'acte"³.

2. Choix de la base juridique par la Commission

La Commission justifie la base juridique choisie comme suit: "L'article 157, paragraphe 3, du traité FUE est la base juridique de toute mesure contraignante visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris de toute action positive."⁴

Dans l'analyse d'impact qui accompagne sa proposition, la Commission explique en outre que le droit de l'Union à adopter des mesures relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail est reconnu dans l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE, et que cette disposition est la base juridique de toute mesure contraignante visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris de toute action positive⁵.

3. Objectif et contenu de la directive proposée

La directive proposée vise à "assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non exécutifs de sociétés cotées" (article 1).

Les principaux éléments de la proposition tendant à permettre la réalisation de cet objectif sont des règles sur l'équilibre hommes-femmes, au sein des conseils des sociétés, parmi les

¹ Avis 2/00, Protocole de Carthagène, Recueil 2001, p. I-9713, point 5; affaire C-370/07, Commission des Communautés européennes contre Conseil de l'Union européenne, Recueil 2009, p. I-8917, points 46-49; avis 1/08, Accord général sur le commerce des services, Recueil 2009, p. I-11129, point 110.

² Affaire C-403/05, Parlement européen contre Commission des Communautés européennes, Recueil 2007, p. I-9045, point 49, et la jurisprudence citée.

³ L'exemple le plus récent étant l'affaire C-411/06, Commission des Communautés européennes contre Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, Recueil 2009, p. I-7585.

⁴ COM(2012)0614, exposé des motifs, p. 10.

⁵ SWD(2012)0348, p. 24. Dans ce contexte, la Commission se réserve le droit de se prévaloir de l'article 50, paragraphe 1, du traité FUE, qui est la base juridique de toute mesure visant à achever un marché intérieur du droit des entreprises, en tant que base juridique complémentaire de l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE.

membres n'exerçant pas de fonctions de direction (administrateurs non exécutifs), en particulier en fixant un objectif de 40 % et des normes de procédure. Les mesures en question sont détaillées à la rubrique "Contexte", point 1, du présent document.

Le considérant 14 de la proposition de directive précise que "si la présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant la procédure et les critères en matière de qualifications applicables à la sélection des membres des conseils des sociétés, il y a lieu, pour atteindre l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs, d'instaurer certaines normes minimales imposant aux sociétés cotées en bourse au sein desquelles la représentation des hommes et des femmes n'est pas équilibrée de fonder leurs décisions de nomination des administrateurs non exécutifs sur une comparaison objective des qualifications des candidats, quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles".

4. Champ d'application de l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE

L'article 157, paragraphe 3, du traité FUE permet au Parlement européen et au Conseil d'adopter "des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail". Afin de déterminer la pertinence du choix de cette base juridique pour la proposition, il convient d'abord d'examiner si les mesures proposées pour le groupe professionnel précis en question peuvent être considérées comme les mesures "en matière d'emploi et de travail" visées par ladite disposition du traité.

a) Personnes visées par la proposition de directive

La première étape consiste à définir les personnes visées par la proposition. Celle-ci définit de manière assez large les termes "administrateur", "administrateur exécutif" et "administrateur non exécutif"¹ et s'attache à englober les différentes formes que prennent, dans les États membres, les conseils des sociétés cotées ("structure moniste", "système dualiste" et systèmes hybrides)². Toutefois, l'on peut considérer sans risque d'erreur que les membres des conseils visés par la proposition de directive accomplissent des tâches (de surveillance pour les administrateurs non exécutifs, de gestion pour les administrateurs exécutifs) pour une société en contrepartie d'une rémunération. En outre, ils ont un lien avec la société au sein de laquelle ils accèdent à un poste ou sont démis de leurs fonctions selon des procédures qui varient d'un État membre à l'autre.

b) Sens de l'expression "en matière d'emploi et de travail" utilisée à l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE

La deuxième étape consiste à définir l'interprétation qu'il convient de donner à l'expression "en matière d'emploi et de travail" utilisée à l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE, une démarche qui conduit à s'intéresser au concept de "travailleur", défini par la Cour dans sa jurisprudence³, y compris dans des affaires ayant trait à l'égalité de traitement entre les

¹ L'article 2 de la proposition définit un "administrateur non exécutif" comme "tout membre d'une structure moniste autre qu'un administrateur exécutif et tout membre d'un conseil de surveillance au sein d'un système dualiste" (point 5), et un "administrateur exécutif" comme "tout membre d'une structure moniste chargé de la gestion quotidienne de la société ainsi que tout membre d'un conseil de direction au sein d'un système dualiste" (point 4).

² COM(2012)0614, exposé des motifs, p. 13.

³ Affaire 66/85, Lawrie-Blum, Recueil 1986, p. 2121, points 16 et 17; affaire C-176/96, Lehtonen et Castors

hommes et les femmes. La Cour a soutenu que la notion de travailleur "ne saurait recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux, mais revêt une portée communautaire", et qu'elle "doit être définie selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail en considération des droits et des devoirs des personnes concernées". La Cour a considéré comme "caractéristique essentielle" d'une relation de travail "la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération".

En outre, la Cour a soutenu que "la nature juridique sui generis de la relation d'emploi au regard du droit national [...] ne peu[t] avoir de conséquences quelconques quant à la qualité de travailleur au sens du droit communautaire"¹.

Dans ce contexte, il n'apparaît pas exclu de considérer que les membres des conseils de sociétés, malgré la diversité des procédures conduisant à leur entrée en fonctions et des systèmes d'un État membre à l'autre, se trouvent dans une relation de travail.

Il semble également pertinent de considérer ici l'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire C-232/09, Danosa contre LKB Līzings SIA², qui porte sur la question de savoir si un membre d'un conseil de direction d'une société de capitaux doit être considéré comme ayant la qualité de travailleur aux fins de la directive sur les travailleuses enceintes³. La Cour a considéré qu'un membre d'un organe dirigeant d'une société "qui fournit, en contrepartie d'une rémunération, des prestations à la société qui l'a nommé et dont il fait partie intégrante, qui exerce son activité sous la direction ou le contrôle d'un autre organe de cette société et qui peut, à tout moment, être révoqué de ses fonctions sans restriction, remplit, à première vue, les conditions pour être qualifié de travailleur au sens de la jurisprudence [...] de la Cour"⁴. Or, la relation qu'entretiennent les administrateurs non exécutifs avec leur société semble présenter ces mêmes caractéristiques, étant donné qu'ils entrent en fonctions (quelle qu'en soit la procédure, qu'il s'agisse d'un recrutement, d'une sélection, d'une nomination ou d'une combinaison des trois méthodes) et peuvent être démis de celles-ci à la discrétion d'un autre organe de la société, par exemple par l'assemblée des actionnaires. Ils peuvent dès lors, étant donné que les autres conditions énumérées par la Cour sont remplies, être considérés comme des travailleurs.

Il est également intéressant de relever que la Cour, toujours dans l'arrêt rendu dans l'affaire Danosa, affirme qu'en matière de protection contre les discriminations fondées sur le sexe,

Braine, Recueil 2000, p. I-2681, point 45; affaire C-138/02, Collins, Recueil 2004, p. I-2703, point 26; affaire C-456/02, Trojani, Recueil 2004, p. I-7573, point 15; affaire C-392/05, Alevizos, Recueil 2007, p. I-03505, point 7; affaire C-166/06, Sari Kiiski contre Tampereen kaupunki, Recueil 2007, p. I-07643, point 25; affaire C-94/07, Andrea Raccanelli contre Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, Recueil 2008, p. I-05939, point 33.

¹ Affaire 53/81, Levin, Recueil 1982, p. 1035, point 16; affaire 344/87, Bettray, Recueil 1989, p. 1621, points 15 et 16; affaire C-188/00, Kurz, Recueil 2002, p. I-10691, point 32; affaire C-456/02, Trojani, Recueil 2004, p. I-7573, point 16.

² Recueil 2010, p. I-11405.

³ Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

⁴ Affaire Danosa contre LKB Līzings SIA, ibid., point 51.

même lorsqu'un membre d'un conseil de société ne remplit pas les conditions pour être considéré comme un travailleur au regard du droit de l'Union, et ne relève donc pas du champ d'application de la directive 92/85/CEE ni de celui de la directive 76/207/CEE¹, cette personne relèverait, "dans la mesure où la juridiction de renvoi qualifie celle-ci de "travailleur indépendant", de celui de la directive 86/613/CEE², laquelle s'applique aux travailleurs indépendants et qui, ainsi qu'il ressort de son article 1^{er}, complète la directive 76/207/CEE en ce qui concerne l'application du principe de l'égalité de traitement à ces travailleurs"³. Bien que l'arrêt de la Cour n'ait bien entendu porté que sur les questions couvertes par ces directives, il convient de relever que les membres des conseils d'une société peuvent appartenir à l'une ou l'autre catégorie, la Cour ne s'étant pas prononcée sur la directive qui leur serait applicable.

Au vu de ce qui précède, l'on peut considérer disposer d'éléments suffisants pour conclure que les administrateurs non exécutifs appartiennent aux personnes visées par l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE, en particulier eu égard au fait qu'en vertu de l'acquis communautaires, ils sont protégés - et ce, qu'on les considère comme des travailleurs ou des travailleurs indépendants - contre toute discrimination par la législation en vigueur ayant pour base juridique l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE ou son prédécesseur. Il y aurait dès lors incohérence à ne pas appliquer la même base juridique pour les actes législatifs visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes, tels que la proposition de directive à l'examen.

Il convient d'examiner de plus près les mesures en vigueur dans le droit de l'Union qui ont été adoptées par le législateur en choisissant comme base juridique l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE (ou son prédécesseur, l'article 141, paragraphe 3, du traité CE).

– L'article 14 de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail⁴ contient des règles concernant "les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, [...] quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle [...]".

– L'article 2 de la directive 2010/41/UE concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante⁵, dont la base juridique est l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE, dispose que la directive s'applique non seulement aux travailleurs indépendants, à savoir les personnes "exerçant [...] une activité lucrative pour [leur] propre compte", mais aussi à leurs conjoints qui participent, de manière habituelle, à l'activité du travailleur indépendant.

– L'article 4 de cette même directive interdit toute discrimination fondée sur le sexe "en ce qui concerne la création, l'installation ou l'extension d'une entreprise ou le démarrage ou l'extension de toute autre forme d'activité indépendante".

¹ Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39 du 14.2.1976, p. 40).

² Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité (JO L 359 du 19.12.1986, p. 56).

³ Affaire Danosa contre LKB Līzings SIA, *ibid.*, point 70.

⁴ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

⁵ JO L 180 du 15.7.2010, p. 1.

Ces exemples tendent à montrer que l'expression "en matière d'emploi et de travail" a été interprétée par le législateur comme faisant référence à tout type d'activité professionnelle et à toute sphère de la vie professionnelle. Cela s'accorde d'ailleurs avec l'acception large que donne la Cour au concept dans sa jurisprudence.

c) L'article 157, paragraphe 3, du traité FUE comme relevant de la politique sociale de l'Union
Toutefois, conformément au principe d'attribution tel que défini à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 5, paragraphe 1, du traité FUE, et en vertu de l'article 51, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, aucune interprétation des compétences de l'Union ne peut avoir pour effet d'étendre la compétence de l'Union au-delà des limites définies par le traité. Dans ce contexte, il convient de garder à l'esprit que l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE appartient à la partie III, titre X, dudit traité, qui traite de la politique sociale de l'Union. Les objectifs de cette dernière sont définis à l'article 151 comme étant "la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail".

L'on pourrait dès lors considérer que, comme la proposition de directive porte sur des aspects liés à la composition des conseils des sociétés, question qui relève du droit national des sociétés de chaque État membre, elle ne saurait avoir pour base juridique l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE, celui-ci traitant de la politique sociale de l'Union. Il convient à cet égard de relever que la Commission situe clairement cette proposition dans le cadre de la politique sociale. Elle la présente en effet comme une mesure d'action positive visant à garantir le respect du principe fondamental d'égalité entre les hommes et les femmes dans le droit de l'Union, et à améliorer ainsi l'équilibre hommes-femmes au sein des conseils des sociétés, les motifs d'une telle action étant énoncés dans les considérants: "utilisation optimale du capital humain" (considérant 7), "égalité sur le marché du travail" (considérant 9) et "réduction des écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes" (considérant 9).

d) Possibilité d'une double base juridique

Le fait que la proposition évoque également des motifs liés à la gouvernance économique et à la gestion d'entreprise pour étayer les mesures proposées (voir, par exemple, les considérants 5 et 7) ne contredit pas les arguments avancés précédemment, pas plus qu'il ne rend nécessaire le recours à une double base juridique. En ce qui concerne le cumul de bases juridiques, la Cour considère que, si l'examen d'un acte de l'Union démontre qu'il poursuit une double finalité ou qu'il a une double composante et si l'une de celles-ci est identifiable comme principale ou prépondérante, tandis que l'autre n'est qu'accessoire, l'acte doit être fondé sur une seule base juridique, à savoir celle exigée par la finalité ou composante principale ou prépondérante¹. Au contraire, s'il est établi que l'acte poursuit à la fois plusieurs objectifs ou qu'il a plusieurs composantes, qui sont liés d'une façon indissociable, sans que l'un soit second et indirect par rapport à l'autre, un tel acte devra être fondé sur les différentes bases juridiques correspondantes des traités².

¹ Affaire C-42/97, Parlement européen contre Conseil de l'Union européenne, Recueil 1999, p. I-868, points 39-40; affaire C-36/98, Royaume d'Espagne contre Conseil de l'Union européenne, Recueil 2001, p. I-779, point 59; affaire C-211/01, Commission des Communautés européennes contre Conseil de l'Union européenne, Recueil 2003, p. I-8913, point 39.

² Affaire C-165/87, Commission des Communautés européennes contre Conseil de l'Union européenne, Recueil 1988, p. 5545, point 11; affaire C-178/03, Commission des Communautés européennes contre Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, Recueil 2006, p. I-107, points 43-56.

Assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail représente très clairement le principal objectif de la proposition. En outre, celle-ci ne contient aucune mesure visant à harmoniser le droit des sociétés. Bien au contraire, elle vise à s'appliquer au sein du droit national des sociétés de chaque État membre, quelles que soient les particularités de chaque système, ce pourquoi elle prend soin d'énumérer les différents systèmes qui peuvent exister dans les États membres. La possibilité de cumuler plusieurs bases juridiques pourrait être envisagée de nouveau à condition que l'objectif des mesures proposées change sensiblement d'orientation au cours de la procédure législative.

6. Possibilité de choisir l'article 157, paragraphe 4, du traité FUE comme base juridique

Eu égard à l'argument selon lequel la base juridique opportune pour les mesures du type proposé serait l'article 157, paragraphe 4, du traité FUE, il convient de souligner que cette disposition ne saurait constituer une base juridique, étant donné qu'elle précise simplement que, "pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle". Dès lors, si cette disposition permet aux États membres d'adopter des mesures spécifiques, aucun élément ne tend à montrer qu'elle visait à empêcher l'adoption de mesures par le législateur de l'Union.

7. Exigences relatives aux mesures d'action positive

Pour conclure, il convient d'examiner si les mesures proposées rentrent dans le cadre fixé par la charte des droits fondamentaux et par la jurisprudence de la Cour en matière de mesures d'action positive. La charte interdit en principe, à son article 21, paragraphe 1, toute discrimination fondée sur le sexe, mais reconnaît par ailleurs, à son article 23, que le principe de l'égalité n'empêche pas l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté. En vertu de la jurisprudence, la garantie d'un accès égal à l'emploi et à des perspectives de carrière égales pour les hommes et les femmes n'exclut pas la possibilité d'adopter des mesures visant à améliorer l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dont le but effectif est, entre autres, d'éliminer les inégalités de fait qui réduisent les chances des femmes¹. Toutefois, cette exception n'autorise pas les mesures qui garantissent aux femmes une priorité absolue, sans conditions, en matière de travail et de carrière. À qualifications égales, lorsque le nombre de femmes à des postes de même niveau hiérarchique est inférieur au nombre d'hommes, priorité peut être accordée à l'avancement d'un candidat féminin si aucun motif tenant à la personne d'un candidat masculin ne fait pencher la balance en faveur de ce dernier, pour autant que le motif en question ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe².

Or, la proposition de directive prévoit, à son article 4, paragraphe 3, une disposition visant à

¹ Affaire C-476/99, Lommers, Recueil 2002, p. I-2891, points 31-50; affaire C-366/99, Griesmar, Recueil 2001, p. I-9383, points 62-67.

² Affaire C-409/95, Marschall, Recueil 1997, p. I-6363, points 21-35; affaire C-158/97, Badeck et autres, Recueil 2000, p. I-1875, points 13-67; affaire C-407/98, Abrahamsson et Anderson, Recueil 2000, p. I-5539, points 39-65.

ce que, en règle générale, "priorité soit accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, 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 d'un candidat de l'autre sexe". L'exigence de fournir une possibilité de prendre en compte des motifs tenant à la personne des candidats est donc respectée.

Recommandation de la commission des affaires juridiques

La commission des affaires juridiques a examiné la question susmentionnée au cours de sa réunion du 20 juin 2013. Au cours de cette réunion, elle a donc décidé, par 11 voix pour, 6 contre et 4 abstentions¹, de vous recommander de choisir comme base juridique de 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 l'article 157, paragraphe 3, du traité FUE.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

Klaus-Heiner Lehne

¹ Étaient présents au moment du vote final: Klaus-Heiner Lehne (président, suppléant le rapporteur permanent), Evelyn Regner (vice-présidente), Raffaele Baldassarre (vice-président), Françoise Castex (vice-présidente), Sebastian Valentin Bodu (vice-président), Luigi Berlinguer, Sergio Gaetano Cofferati, Christian Engström, Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sajjad Karim, Eva Lichtenberger, Antonio Masip Hidalgo, Jiří Maštálka, Alajos Mészáros, Angelika Niebler, Bernhard Rapkay, Dimitar Stoyanov, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Axel Voss, Tadeusz Zwiefka et Frédérique Ries (suppléante présente conformément à l'article 187, paragraphe 2, du règlement).

27.9.2013

AVIS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET MONÉTAIRES

à l'intention de la commission des affaires juridiques et de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

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
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Rapporteur pour avis: Olle Schmidt.

JUSTIFICATION SUCCINCTE

L'objectif de la politique de l'UE en matière d'égalité hommes-femmes, à savoir assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes aux postes de pouvoir et d'influence, est un enjeu essentiel pour l'Union. Le rapporteur est d'avis que des mesures législatives audacieuses de la part de l'UE s'imposent pour atteindre cet objectif.

Il soutient dès lors pleinement les objectifs poursuivis par la Commission avec la directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés cotées. Cependant, ni le champ d'application ni les mesures de la proposition ne vont assez loin.

Les entreprises du secteur financier ont une proportion plus élevée de femmes dans leurs conseils que les autres secteurs dans l'UE. Toutefois, un tiers des conseils des entreprises du secteur n'ont aucune représentation féminine.

Le rapporteur appuie le choix de mettre l'accent sur les sociétés cotées en bourse. Toutefois, la possibilité d'étendre le champ d'application aux sociétés non cotées dépassant le seuil des PME devrait faire l'objet d'un réexamen par la Commission deux ans après la mise en œuvre de cette directive.

Extension du champ d'application: institutions de l'UE et BCE.

Le rapporteur estime que la directive devrait être étendue aux institutions et agences de l'UE, y compris la Banque centrale européenne (BCE). L'absence totale de représentation féminine au directoire, au conseil des gouverneurs et au conseil général de la BCE est extrêmement problématique et confirme l'échec systématique de la procédure de nomination aux postes de

direction au sein de l'Union. Il incombe aux États membres d'encourager la présence de femmes à ces postes.

Les institutions de l'Union doivent donner l'exemple en termes d'équilibre entre hommes et femmes au lieu de confirmer le stéréotype de l'absence de cet équilibre, tant pour fixer des normes pour le secteur privé que pour améliorer la légitimité de l'UE. Les principes de cette directive devraient dès lors être intégrés aux règles régissant les procédures de recrutement interne des institutions de l'Union européenne.

La voie proposée est la suivante: le modèle fondé sur le principe "se conformer ou expliquer".

Le rapporteur s'oppose à la proposition de la Commission visant à faire de l'égalité des sexes un objectif contraignant, car il est essentiel d'éviter, autant que possible, d'interférer dans l'exercice des droits de propriété des actionnaires et dans leur liberté de choisir les représentants au sein des conseils des entreprises. Le rapporteur remet en outre fortement en question les effets d'entraînement que la Commission attend d'une représentation accrue des femmes parmi les administrateurs non exécutifs sur la présence de celles-ci aux fonctions d'encadrement supérieur et de direction.

L'absence de recherches empiriques soutenant ce raisonnement ainsi que l'expérience norvégienne de quotas obligatoires pour les administrateurs montrent le caractère erroné de ce postulat. Des quotas fermes ne modifient pas fondamentalement la situation de déséquilibre entre les hommes et les femmes.

Le rapporteur souhaiterait plutôt souligner l'importance de concentrer les efforts sur la présence des femmes à tous les niveaux de gestion pour parvenir à une meilleure représentation des femmes et des hommes, à un stade ultérieur, aux postes d'encadrement supérieur et de direction, soit l'"approche ascendante".

Le rapporteur souhaiterait dès lors proposer un modèle fondé sur le principe "se conformer ou expliquer" analogue à la législation danoise, conformément à laquelle les entreprises sont tenues de fixer des objectifs individuels pour leur équilibre entre hommes et femmes chez les administrateurs exécutifs et non exécutifs, ainsi qu'à tous les niveaux de gestion de la société, tout en tenant compte des caractéristiques du secteur et de l'entreprise. En outre, les sociétés devraient être tenues d'élaborer une politique d'équilibre entre hommes et femmes afin d'encourager des mesures actives en faveur de l'amélioration de cet équilibre dans l'entreprise.

Les sociétés devraient communiquer publiquement leur respect des exigences: la situation concernant l'équilibre entre hommes et femmes au sein des conseils des entreprises et au niveau de la direction, son rapport avec les objectifs précis en matière d'équilibre entre hommes et femmes, la politique d'égalité des sexes, ainsi que les mesures prises ou envisagées pour atteindre ces objectifs. Ces informations doivent figurer dans le rapport annuel et sur le site web des entreprises couvertes par la directive.

Ajouter simplement quelques femmes aux postes d'administrateurs non exécutifs des entreprises concernées ne va pas assez loin. Le modèle fondé sur le principe "se conformer ou expliquer" garantit toutefois que les actionnaires et les cadres supérieurs des entreprises concernées se penchent sur la politique et la culture internes de l'entreprise, ce qui éliminera davantage les obstacles auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles gravissent les

échelons de la société.

Les entreprises qui ne respectent pas les procédures consistant à fixer des objectifs individuels chiffrés et à définir une politique d'égalité entre hommes et femmes devraient faire l'objet de sanctions sous la forme d'amendes administratives. Toutefois, aucune entreprise ne devrait être sanctionnée pour le non-respect des objectifs d'équilibre entre hommes et femmes fixés individuellement, car ces sanctions pourraient décourager les objectifs ambitieux.

Une transparence accrue pour le recrutement dans les conseils des entreprises

Le rapporteur se félicite de l'initiative de la Commission visant à encourager une nomination formelle et plus transparente des membres des conseils des entreprises. Toutefois, le renversement de la charge de la preuve selon lequel les sociétés doivent prouver l'adéquation de leurs choix lorsqu'elles sont confrontées à des plaintes formulées par des candidats non retenus n'est pas proportionné. Les éventuels plaignants devraient être suffisamment protégés par l'obligation pour la société de présenter les critères sur lesquels la sélection s'est opérée et par la législation anti-discrimination applicable.

Enfin, la transparence des politiques des entreprises en matière d'égalité des sexes à l'égard des investisseurs, des éventuels candidats à un emploi, ainsi que du grand public est renforcée par le modèle fondé sur le principe "se conformer ou expliquer", en raison des exigences concernant l'établissement de rapports sur l'équilibre entre hommes et femmes proposées par le rapporteur.

AMENDEMENTS

La commission des affaires économiques et monétaires invite la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, compétente au fond, à incorporer dans son rapport les amendements suivants:

Amendement 1

Proposition de directive Considérant 4

Texte proposé par la Commission

(4) Ces dernières années, la Commission européenne a publié plusieurs rapports dressant l'état de la situation en matière de mixité dans les instances de décision économique. La Commission a encouragé les sociétés cotées en bourse de l'Union européenne à accroître la proportion **de femmes** dans leurs conseils, en adoptant des mesures d'autorégulation, et à prendre

Amendement

(4) Ces dernières années, la Commission européenne a publié plusieurs rapports dressant l'état de la situation en matière de mixité dans les instances de décision économique. La Commission a encouragé les sociétés cotées en bourse de l'Union européenne à accroître la proportion **du sexe sous-représenté** dans leurs conseils, en adoptant des mesures d'autorégulation,

un engagement volontaire concret à cet égard. Dans sa Charte des femmes du 5 mars 2010, la Commission européenne a souligné que les femmes n'avaient toujours pas pleinement accès au partage du pouvoir et à la prise de décision dans la vie économique et politique et elle a réaffirmé son engagement à utiliser les compétences qui lui ont été conférées pour promouvoir une représentation plus équitable des femmes et des hommes aux postes à responsabilités. Améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision figure au nombre des actions prioritaires définies par la Commission dans sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015).

et à prendre un engagement volontaire concret à cet égard. Dans sa Charte des femmes du 5 mars 2010, la Commission européenne a souligné que les femmes n'avaient toujours pas pleinement accès au partage du pouvoir et à la prise de décision dans la vie économique et politique et elle a réaffirmé son engagement à utiliser les compétences qui lui ont été conférées pour promouvoir une représentation plus équitable des femmes et des hommes aux postes à responsabilités. Améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision figure au nombre des actions prioritaires définies par la Commission dans sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015).

Amendement 2
Proposition de directive
Considérant 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 bis) Les institutions et agences de l'Union devraient montrer l'exemple en améliorant l'équilibre hommes-femmes. Les principes énoncés dans la présente directive devraient être intégrés dans les règles régissant les procédures de recrutement internes de la Commission, du Parlement européen et de toutes les institutions et agences de l'Union, y compris de la Banque centrale européenne. Il y a lieu de mettre en place des politiques d'égalité des genres plus efficaces dans toutes les institutions de l'Union pour influencer sur les politiques de recrutement et de formation et sur le fonctionnement quotidien des différentes institutions de l'Union. À cette fin, les institutions veillent à ce que l'équilibre hommes-femmes soit atteint dans le recrutement des cadres supérieurs, y

compris des directeurs généraux, des directeurs et des chefs d'unité.

Amendement 3

Proposition de directive Considérant 6 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 ter) Les institutions et agences de l'UE, parce qu'elles bénéficient d'une grande visibilité, doivent donner l'exemple en mettant en place des politiques en faveur d'un plus grand équilibre hommes-femmes. Pour une meilleure représentativité des citoyens, une attention particulière doit être portée aux politiques de recrutement pour les postes supérieurs. Des listes de candidats respectant l'égalité entre les hommes et les femmes doivent être proposées pour chaque poste d'encadrement supérieur. À partir du 31 décembre 2018 au plus tard, les institutions et agences de l'Union devraient publier un rapport annuel détaillant leurs efforts en ce sens.

Amendement 4

Proposition de directive Considérant 6 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 quater) Il est essentiel que la direction de la Commission, qui est l'organe exécutif de l'Union, respecte un meilleur équilibre hommes-femmes pour mieux représenter les citoyens européens. Les États membres sont, dès lors, invités à nommer des candidats et des candidates pour chaque poste du collège des commissaires afin d'assurer un équilibre hommes-femmes au sein du collège de la

Commission.

Amendement 5
Proposition de directive
Considérant 6 quinquies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 quinquies) La Banque centrale européenne (BCE), le Système européen des superviseurs financiers (SESF), y compris le Comité européen du risque systémique (CERS), et les autorités européennes de surveillance (AES) devraient respecter tous les aspects de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination fondée sur le genre. Il y a également lieu d'encourager les conseils des autorités de surveillance des AES à proposer une liste de candidats respectant l'équilibre hommes-femmes pour les postes de président et d'administrateurs exécutifs lors de l'audition au Parlement européen. La sélection finale pour ces postes devrait garantir un équilibre hommes-femmes. Il importe également d'assurer un équilibre hommes-femmes au sein du comité directeur et des comités consultatifs du CERS.

Amendement 6
Proposition de directive
Considérant 6 sexies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 sexies) La composition du conseil de surveillance de la Banque centrale européenne (BCE), y compris en ce qui concerne les postes de président et vice-président, devrait respecter l'équilibre hommes-femmes. Lorsqu'un poste devient vacant au directoire de la BCE, il convient d'encourager les États membres qui ont adopté l'euro comme monnaie à

désigner deux candidats, un homme et une femme, pour occuper ce poste. Il y a lieu également d'engager les États membres à désigner des femmes aux postes de gouverneurs des banques centrales nationales (BCN) pour atteindre un équilibre hommes-femmes au sein du conseil des gouverneurs et du conseil général de la BCE ainsi que du conseil général du CERS.

Amendement 7

Proposition de directive Considérant 7

Texte proposé par la Commission

(7) L'utilisation optimale du capital humain constitue le facteur décisif de la compétitivité d'une économie et elle est indispensable pour faire face aux défis démographiques qui attendent l'UE, pour affronter avec succès la concurrence dans une économie mondialisée et pour assurer à l'Union un avantage comparatif par rapport aux pays tiers. Le vivier de femmes hautement instruites et qualifiées ne cesse d'augmenter, comme en témoigne le fait qu'elles représentent 60 % des diplômés des universités. Continuer à ne pas puiser dans ce vivier *lors des nominations aux postes de décision économique* reviendrait à négliger d'exploiter d'une manière optimale un capital humain très compétent.

Amendement

(7) L'utilisation optimale du capital humain constitue le facteur décisif de la compétitivité, *du développement et de la croissance* d'une économie et elle est indispensable pour faire face aux défis démographiques qui attendent l'UE, pour affronter avec succès la concurrence dans une économie mondialisée et pour assurer à l'Union un avantage comparatif par rapport aux pays tiers. Le vivier de femmes hautement instruites et qualifiées ne cesse d'augmenter, comme en témoigne le fait qu'elles représentent 60 % des diplômés des universités. Continuer à ne pas puiser dans ce vivier *pour les postes de direction et les postes de* décision *des entreprises* reviendrait à négliger d'exploiter d'une manière optimale un capital humain très compétent.

Amendement 8

Proposition de directive Considérant 7 bis (nouveau)

(7 bis) L'établissement de l'égalité des sexes dans l'ensemble de la société suppose la mise en place des mêmes droits à l'enseignement et professionnels pour les hommes et les femmes, ainsi que le partage des responsabilités familiales, domestiques et de garde des enfants. Le fait que les femmes sont généralement responsables de la grande majorité des tâches ménagères et familiales peut être un frein à leur accession à des postes d'encadrement supérieur. Une participation et une association actives des hommes aux responsabilités familiales sont essentielles à la réalisation d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de l'égalité hommes-femmes en ce qui concerne les possibilités de carrières. Une attention particulière devrait être accordée à la lutte contre les stéréotypes liés au genre, aux politiques d'emploi rigides et archaïques et à l'inadéquation des dispositions relatives au congé parental. Des dispositions devraient être mises en place pour que les femmes et les hommes puissent concilier vie familiale et vie professionnelle s'ils le souhaitent. Les États membres sont invités à assurer la mise en œuvre d'éléments de bien-être social tels que des allocations de congé parental équitables pour les femmes et les hommes, des dispositions étendues en matière de garde d'enfants et des possibilités de partage du congé parental.

Amendement 9

**Proposition de directive
Considérant 8**

Texte proposé par la Commission

(8) Au sein des entreprises, il est largement reconnu que la présence de femmes dans les conseils améliore la gouvernance, parce que la performance des équipes et la qualité du processus décisionnel augmentent en raison d'un état d'esprit plus collectif et plus diversifié, ouvrant des perspectives plus larges et favorisant, par voie de conséquence, l'adoption de décisions plus nuancées. De multiples études ont également démontré l'existence d'une corrélation positive entre la mixité aux postes d'encadrement supérieur, d'une part, et les performances financières et la rentabilité des entreprises, d'autre part. Une représentation accrue des femmes dans les conseils des sociétés cotées en bourse de l'Union peut donc avoir un effet bénéfique sur les résultats de ces dernières.

Amendement

(8) Au sein des entreprises, il est largement reconnu que la présence de femmes dans les conseils améliore la gouvernance, parce que la performance des équipes et la qualité du processus décisionnel augmentent en raison d'un état d'esprit plus collectif et plus diversifié, ouvrant des perspectives plus larges, ***permettant un modèle d'entreprise plus favorable aux initiatives*** et favorisant, par voie de conséquence, l'adoption de décisions plus nuancées. De multiples études ont également démontré l'existence d'une corrélation positive entre la mixité aux postes d'encadrement supérieur, d'une part, et les performances financières et la rentabilité des entreprises, d'autre part. Une représentation accrue des femmes dans les conseils des sociétés cotées en bourse de l'Union, ***vu leur responsabilité économique et sociale non négligeable***, peut donc avoir un effet bénéfique sur les résultats de ces dernières ***et sur un développement économique durable***.

Amendement 10

Proposition de directive

Considérant 9

Texte proposé par la Commission

(9) Certains éléments probants indiquent en outre que l'égalité sur le marché du travail peut stimuler fortement la croissance économique. Accroître la présence des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE n'a pas seulement un effet positif pour les femmes ainsi promues, cela permet aussi d'attirer les femmes de talent dans les entreprises et d'accentuer ***leur*** présence à tous les niveaux de l'encadrement et parmi les effectifs. En

Amendement

(9) Certains éléments probants indiquent en outre que l'égalité sur le marché du travail peut stimuler fortement la croissance économique. Accroître la présence des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE n'a pas seulement un effet positif pour les femmes ainsi promues, cela permet aussi d'attirer les femmes de talent dans les entreprises et d'accentuer ***la*** présence ***ainsi que de reconnaître la contribution des femmes*** à tous les

conséquence, une hausse de la proportion de femmes dans ces conseils contribue favorablement à la réduction des écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes. Exploiter pleinement le vivier existant de compétences que représentent les femmes constituerait un progrès significatif en matière de valorisation académique, tant sur le plan individuel que pour le secteur public. La sous-représentation des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE constitue une occasion manquée de générer une croissance durable à long terme pour les économies des États membres dans leur ensemble.

niveaux de l'encadrement et parmi les effectifs. En conséquence, une hausse de la proportion de femmes dans ces conseils contribue favorablement à la réduction des écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes. Exploiter pleinement le vivier existant de compétences que représentent les femmes constituerait un progrès significatif en matière de valorisation académique, tant sur le plan individuel que pour le secteur public. La sous-représentation des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE constitue une occasion manquée de générer une croissance durable à long terme pour les économies des États membres dans leur ensemble. ***Les États membres devraient dès lors instaurer des mesures visant à encourager la progression de la carrière des femmes à tous les niveaux au travers d'actions positives, telles que des programmes de mise en réseau et de parrainage.***

Amendement 11

Proposition de directive Considérant 10

Texte proposé par la Commission

(10) En dépit de la législation de l'Union destinée à prévenir et à combattre la discrimination fondée sur le sexe, des recommandations du Conseil visant en particulier à accroître la présence des femmes dans les organes de décision économique, et des actions engagées au niveau de l'Union pour encourager l'autorégulation, les femmes continuent d'être nettement moins nombreuses que les hommes dans les plus hautes instances décisionnelles des entreprises partout dans l'Union. ***Dans le secteur privé, et singulièrement dans les sociétés cotées, ce déséquilibre est particulièrement***

Amendement

(10) En dépit de la législation de l'Union destinée à prévenir et à combattre la discrimination fondée sur le sexe, des recommandations du Conseil visant en particulier à accroître la présence des femmes dans les organes de décision économique, et des actions engagées au niveau de l'Union pour encourager l'autorégulation, les femmes continuent d'être nettement moins nombreuses que les hommes dans les plus hautes instances décisionnelles des entreprises partout dans l'Union. ***Tel est également le cas dans certaines institutions et agences de l'UE, dont la Banque centrale européenne, qui***

important et profond. Le principal indicateur dont dispose la Commission concernant la représentation des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés montre que la proportion de femmes reste très faible au plus haut niveau de décision des entreprises. En janvier 2012, les femmes occupaient en moyenne à peine 13,7 % des postes d'administrateurs dans les plus grandes sociétés cotées en bourse des États membres. Et elles ne représentaient que 15 % des administrateurs non exécutifs.

devraient pourtant donner l'exemple et représenter l'ensemble des citoyens. Il est nécessaire de rappeler que, lors de la nomination d'un nouveau membre du directoire de la Banque centrale européenne fin 2012, les chefs d'Etat et de gouvernement ont refusé de tenir compte de l'optique de l'égalité entre les hommes et les femmes, en violation de l'article 2 du traité, malgré le désaccord du Parlement européen. Dans le secteur privé également, le déséquilibre entre hommes et femmes au sein des organes de décision est important et profond. Le principal indicateur dont dispose la Commission concernant la représentation des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés montre que la proportion de femmes reste très faible au plus haut niveau de décision des entreprises. En janvier 2012, les femmes occupaient en moyenne à peine 13,7 % des postes d'administrateurs dans les plus grandes sociétés cotées en bourse des États membres. Et elles ne représentaient que 15 % des administrateurs non exécutifs. Cependant, les dispositions de la présente directive n'interfèrent pas indûment avec la gestion quotidienne, étant donné que les entreprises restent libres de choisir les candidats sur la base de critères de qualité et d'autres considérations objectives pertinentes.

Amendement 12
Proposition de directive
Considérant 11

Texte proposé par la Commission

(11) La proportion de femmes dans les conseils des entreprises s'accroît très lentement, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage. Cette augmentation est inégale d'un État membre à l'autre, ce qui

Amendement

(11) La proportion de femmes dans les conseils des entreprises s'accroît très lentement, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage. Cette augmentation est inégale d'un État membre à l'autre, ce qui

donne lieu à des situations très variables. Une progression nettement plus sensible est observée dans les États membres qui ont instauré des mesures contraignantes. Les écarts croissants entre les États membres risquent de s'accroître en raison des grandes différences d'approche qu'ils ont adoptées pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils des entreprises.

donne lieu à des situations très variables. Une progression nettement plus sensible est observée dans les États membres qui ont instauré des mesures contraignantes. ***Cependant, un certain nombre de pays ont obtenu des résultats tout aussi bons au moyen de mécanismes facultatifs étayés par de solides systèmes de protection sociale, favorisant la participation des femmes au marché du travail.*** Les écarts croissants entre les États membres risquent de s'accroître en raison des grandes différences d'approche qu'ils ont adoptées pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils des entreprises.

Amendement 13
Proposition de directive
Considérant 12

Texte proposé par la Commission

(12) La dispersion et la disparité des réglementations ou leur absence au niveau national dans le domaine de l'équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés cotées entraînent ***non seulement*** des variations, entre les États membres, du nombre de femmes occupant des postes d'administrateurs non exécutifs et la fluctuation du rythme de progression enregistré en la matière, ***mais elles sont également à l'origine d'obstacles sur le marché intérieur, du fait qu'elles imposent aux sociétés européennes cotées des exigences divergentes en matière de gouvernance d'entreprise. Imposées dans le cadre de la loi ou d'une pratique d'autorégulation, ces exigences divergentes régissant la composition des conseils des entreprises peuvent causer des difficultés d'ordre pratique aux sociétés cotées qui exercent des activités transnationales, notamment lorsqu'elles établissent des filiales ou procèdent à des fusions et acquisitions, ainsi qu'aux***

Amendement

(12) La dispersion et la disparité des réglementations ou leur absence au niveau national dans le domaine de l'équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés cotées entraînent des variations, entre les États membres, du nombre de femmes occupant des postes d'administrateurs non exécutifs et la fluctuation du rythme de progression enregistré en la matière.

candidats aux postes d'administrateurs.

Amendement 14
Proposition de directive
Considérant 12 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 bis) Les déséquilibres entre hommes et femmes au sein des entreprises augmentent aux plus hauts niveaux. En outre, une grande partie des femmes qui sont présentes dans l'encadrement supérieur occupent un poste dans des domaines tels que les ressources humaines et la communication, tandis que les hommes à un poste de haut niveau sont plus susceptibles d'exercer une fonction au sein de la direction générale ou de la "direction opérationnelle" de la société. Étant donné que la principale réserve de recrutement pour les postes d'administrateurs d'entreprises est composée de candidats ayant de l'expérience en matière d'encadrement supérieur, il est capital que le nombre de femmes accédant à ces postes d'encadrement au sein des entreprises augmente. Il s'agit d'une exigence fondamentale pour apporter de réels changements en ce qui concerne les possibilités d'accès aux postes de décision supérieurs pour les femmes.

Amendement 15
Proposition de directive
Considérant 13

Texte proposé par la Commission

Amendement

(13) Dans la plupart des États membres, le manque actuel de transparence des procédures de sélection *et* des critères relatifs aux qualifications requises pour les

(13) Dans la plupart des États membres, le manque actuel de transparence des procédures de sélection, des critères relatifs aux qualifications requises pour les postes

postes d'administrateurs constitue un obstacle de taille sur la voie d'une plus grande mixité dans les conseils des entreprises et influe négativement tant sur la carrière ***que sur la liberté de circulation*** des candidats aux postes d'administrateurs, ***et*** sur les décisions des investisseurs. Ce manque de transparence empêche ces candidats potentiels de postuler aux conseils dans lesquels leurs qualifications seraient les plus indispensables et de contester les décisions de nomination à caractère sexiste, ***ce qui restreint leur liberté de circulation dans le marché intérieur***. Par ailleurs, les investisseurs adoptent des stratégies d'investissement différentes pour lesquelles ils ont besoin d'informations quant à l'expertise et aux compétences des membres des conseils des sociétés. Une transparence accrue des critères en matière de qualifications et de la procédure de sélection des administrateurs permettrait aux investisseurs de mieux évaluer la stratégie commerciale de l'entreprise et de prendre leurs décisions en connaissance de cause.

d'administrateurs ***et du recrutement à ces postes*** constitue un obstacle de taille sur la voie d'une plus grande mixité dans les conseils des entreprises et influe négativement tant sur la carrière des candidats aux postes d'administrateurs, ***que*** sur les décisions des investisseurs. Ce manque de transparence empêche ces candidats potentiels de postuler aux conseils dans lesquels leurs qualifications seraient les plus indispensables et de contester les décisions de nomination à caractère sexiste. Par ailleurs, les investisseurs adoptent des stratégies d'investissement différentes pour lesquelles ils ont besoin d'informations quant à l'expertise et aux compétences des membres des conseils des sociétés. Une transparence accrue des critères en matière de qualifications et de la procédure de sélection des administrateurs permettrait aux investisseurs de mieux évaluer la stratégie commerciale de l'entreprise et de prendre leurs décisions en connaissance de cause.

Amendement 16

Proposition de directive Considérant 14

Texte proposé par la Commission

(14) Si la présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant la procédure et les critères en matière de qualifications applicables à la sélection des membres des conseils des sociétés, il y a lieu, pour atteindre l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs, d'instaurer certaines normes minimales imposant aux sociétés cotées en bourse au sein desquelles la représentation des hommes et des femmes n'est pas

Amendement

(14) Si la présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant la procédure et les critères en matière de qualifications applicables à la sélection des membres des conseils des sociétés, il y a lieu, pour atteindre l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs, d'instaurer certaines normes minimales imposant aux sociétés cotées en bourse au sein desquelles la représentation des hommes et des femmes n'est pas

équilibrée de fonder leurs décisions de nomination des administrateurs non exécutifs sur une comparaison objective des qualifications des candidats, quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles. *Seule* une mesure adoptée à l'échelle de l'Union peut effectivement contribuer à garantir des conditions de concurrence égales dans l'ensemble de l'Union *et* éviter *ainsi* des complications d'ordre pratique dans la vie des entreprises.

équilibrée de fonder leurs décisions de nomination des administrateurs non exécutifs sur une comparaison objective des qualifications des candidats, quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles. Une mesure adoptée à l'échelle de l'Union peut effectivement contribuer à garantir des conditions de concurrence égales dans l'ensemble de l'Union, éviter des complications d'ordre pratique dans la vie des entreprises *et permettre aux sociétés de tirer pleinement parti des possibilités offertes par le marché intérieur.*

Amendement 17
Proposition de directive
Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et *inclusive* a constaté qu'une participation accrue de la main-d'œuvre féminine était un préalable indispensable pour stimuler la croissance et relever les défis démographiques en Europe. Elle a fixé un grand objectif consistant à porter à 75 % d'ici 2020 le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, qui ne pourra être atteint que moyennant un engagement clair en faveur de l'égalité hommes-femmes et une intensification des efforts déployés pour éliminer tous les obstacles à la participation des femmes au marché du travail. La crise économique actuelle a accentué la nécessité de plus en plus pressante en Europe de pouvoir faire appel à la connaissance, à la compétence et à l'innovation et de pouvoir exploiter d'une manière optimale le vivier de compétences existant. Un accroissement de la participation des femmes à la prise de décision économique, et notamment au sein des conseils des entreprises, devrait également avoir des retombées positives

Amendement

(15) La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive a constaté qu'une participation accrue de la main-d'œuvre féminine était un préalable indispensable pour stimuler la croissance et relever les défis démographiques en Europe. Elle a fixé un grand objectif consistant à porter à 75 % d'ici 2020 le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, qui ne pourra être atteint que moyennant un engagement clair en faveur de l'égalité hommes-femmes et une intensification des efforts déployés pour éliminer tous les obstacles à la participation des femmes au marché du travail. La crise économique actuelle a accentué la nécessité de plus en plus pressante en Europe de pouvoir faire appel à la connaissance, à la compétence et à l'innovation et de pouvoir exploiter d'une manière optimale le vivier de compétences existant. Un accroissement de la participation des femmes à la prise de décision économique, et notamment au sein des conseils des entreprises *et au niveau de l'encadrement supérieur,*

sur l'emploi des femmes dans les entreprises concernées et dans toute l'économie.

devrait également avoir des retombées positives sur l'emploi des femmes dans les entreprises concernées et dans toute l'économie.

Amendement 18

Proposition de directive Considérant 16

Texte proposé par la Commission

(16) En conséquence, il convient que l'Union s'attache à augmenter la présence des femmes dans les conseils des entreprises, afin de stimuler la croissance économique et la compétitivité des entreprises européennes et de parvenir à une égalité effective entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il conviendrait de poursuivre cet objectif en imposant des exigences minimales en matière d'action positive, sous la forme de mesures *contraignantes* visant la réalisation d'un objectif quantitatif quant à la composition des conseils des sociétés cotées en bourse, *compte tenu du fait que les États membres et d'autres pays qui ont retenu cette méthode ou une démarche similaire ont obtenu les meilleurs résultats s'agissant d'atténuer la sous-représentation des femmes aux postes de décision économique.*

Amendement

(16) En conséquence, il convient que l'Union s'attache à augmenter la présence des femmes dans les conseils des entreprises, afin de stimuler la croissance économique et la compétitivité des entreprises européennes et de parvenir à une égalité effective entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il conviendrait de poursuivre cet objectif en imposant des exigences minimales *communes* en matière d'action positive, sous la forme de mesures visant la réalisation d'un objectif quantitatif quant à la composition des conseils des sociétés cotées en bourse.

Amendement 19

Proposition de directive Considérant 16 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(16 bis) La nomination des membres des conseils et des administrateurs exécutifs et non exécutifs devrait continuer à relever

pleinement de la compétence et de la responsabilité des actionnaires.

Amendement 20

Proposition de directive Considérant 16 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(16 ter) Le fait de réduire les individus à des représentants de différents groupes de la société, tels que les hommes, les femmes ou les minorités ethniques, va à l'encontre de l'objectif consistant à assurer à tous l'égalité des chances. Chaque personne doit être considérée comme un individu et, dès lors, la législation ne devrait pas imposer de quotas relatifs à la représentation. Il convient de garder à l'esprit que les engagements individuels des sociétés sont essentiels pour changer de manière plus globale les attitudes et les pratiques à l'égard des femmes et des hommes au sein des entreprises. Cette approche permet également aux entreprises de prendre des mesures plus larges portant au-delà des simples administrateurs non exécutifs. Il est donc nécessaire que toutes les entreprises mettent en place une politique d'égalité entre hommes et femmes et fassent état de manière transparente dans leur rapport annuel de l'équilibre entre les sexes au niveau de leurs conseils et de l'encadrement.

Amendement 21

Proposition de directive Considérant 16 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(16 quater) Les États membres devraient veiller à ce 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 peut inclure une description des mesures mises en œuvre au sein de l'entreprise en question: nomination d'une candidate et d'un candidat aux postes clés, programmes de mentorat et d'orientation dans l'évolution de la carrière pour les femmes, stratégies en matière de ressources humaines pour favoriser la diversification de recrutement. Elle peut en outre prévoir des conditions de travail flexibles, par exemple des dispositions souples pour le congé parental, ainsi que des services d'aide-ménagère et de garde d'enfants subventionnés. Dans le même temps, ces politiques devraient associer les organisations de salariés, de sorte que les femmes puissent en profiter à tous les niveaux de la société. Chaque entreprise peut choisir les politiques les mieux adaptées à ses activités et devrait prendre des mesures actives pour augmenter la part du sexe sous-représenté au sein de l'encadrement de l'entreprise.

Amendement 22

Proposition de directive Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Les sociétés cotées en bourse revêtent une importance économique particulière et se distinguent également par leur visibilité et leur poids sur le marché. Les mesures prévues dans la présente directive devraient donc s'appliquer à toute société cotée, notion par laquelle on entend une société ayant son siège statutaire dans un État membre, dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de l'article 4,

Amendement

(17) Les sociétés cotées en bourse revêtent une importance économique particulière et se distinguent également par leur visibilité et leur poids sur le marché. Les mesures prévues dans la présente directive devraient donc s'appliquer à toute société cotée, notion par laquelle on entend une société ayant son siège statutaire dans un État membre, dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de l'article 4,

paragraphe 1, alinéa 14, de la directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les marchés d'instruments financiers, dans un ou plusieurs États membres. Les sociétés cotées établissent des normes pour l'économie tout entière et leurs pratiques sont appelées à être suivies par d'autres types de sociétés. Le statut public des sociétés cotées justifie qu'elles soient *davantage* encadrées, dans l'intérêt général.

paragraphe 1, alinéa 14, de la directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les marchés d'instruments financiers, dans un ou plusieurs États membres. Les sociétés cotées établissent des normes pour l'économie tout entière et leurs pratiques sont appelées à être suivies par d'autres types de sociétés. Le statut public des sociétés cotées justifie qu'elles soient *correctement* encadrées, dans l'intérêt général.

Amendement 23

Proposition de directive Considérant 17 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(17 bis) Les sociétés non cotées jouent aussi un rôle significatif dans l'économie. En principe, elles devraient, par conséquent, relever du champ d'application de la présente directive. Néanmoins, dès lors que la proportion hommes-femmes n'est généralement pas connue pour ces sociétés et que des dispositions particulières pourraient être nécessaires pour refléter leurs particularités et leur diversité au sein des États membres et entre eux, ces sociétés ne devraient être ajoutées qu'à un stade ultérieur. La Commission pourrait présenter une proposition dans ce sens, après un examen approfondi de tous les aspects pertinents.

Amendement 24

Proposition de directive Considérant 18

Texte proposé par la Commission

(18) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux sociétés constituées en micro, petites ou moyennes entreprises (PME), telles que les définit la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises, *même si elles font l'objet d'une cotation en bourse.*

Amendement

(18) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux sociétés constituées en micro, petites ou moyennes entreprises (PME), telles que les définit la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises. ***La dérogation accordée aux PME devrait s'appliquer aux sociétés cotées et éventuellement, à la suite d'une future proposition de la Commission, aux sociétés non cotées.***

Amendement 25

**Proposition de directive
Considérant 21**

Texte proposé par la Commission

(21) Dans plusieurs États membres, une certaine proportion d'administrateurs non exécutifs peut, ou doit, être nommée ou élue par le personnel de la société et/ou par des organisations de travailleurs, conformément au droit interne ou aux pratiques nationales. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient pourtant s'appliquer à tous les administrateurs non exécutifs, y compris les représentants des salariés. Compte tenu du fait que certains administrateurs non exécutifs sont représentants du personnel, il devrait toutefois revenir aux États membres concernés de définir les procédures pratiques qui garantiront la réalisation de ces objectifs.

Amendement

(21) Dans plusieurs États membres, une certaine proportion d'administrateurs non exécutifs peut, ou doit, être nommée ou élue par le personnel de la société et/ou par des organisations de travailleurs, conformément au droit interne ou aux pratiques nationales. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient pourtant s'appliquer à tous les administrateurs non exécutifs, y compris les représentants des salariés. Compte tenu du fait que certains administrateurs non exécutifs sont représentants du personnel, il devrait toutefois revenir aux États membres concernés de définir, ***sur la base d'amples consultations approfondies avec les partenaires sociaux au niveau national,*** les procédures pratiques qui garantiront la réalisation de ces objectifs. ***Il importe également que les organisations de salariés soient impliquées dans l'élaboration et l'application de politiques***

en matière d'égalité hommes-femmes dans les sociétés. La représentation des salariés dans les conseils des sociétés cotées est également une façon positive de promouvoir la diversité en incluant des points de vue essentiels et une véritable connaissance du fonctionnement interne des sociétés.

Amendement 26

Proposition de directive Considérant 22

Texte proposé par la Commission

(22) Il conviendrait **d'imposer aux** sociétés cotées de l'Union des **obligations de moyens prévoyant l'adoption de** procédures **idoines** pour atteindre des objectifs précis quant à la composition par sexe de leurs conseils. Les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs devraient pourvoir ces postes 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 de parvenir audit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard. C'est pourquoi la directive fixe l'objectif, à atteindre d'ici cette date, de 40 % au moins des administrateurs non exécutifs appartenant au sexe sous-représenté. Cet objectif, en principe, ne vise que la mixité globale parmi les administrateurs non exécutifs et n'entrave pas la sélection concrète, au cas par cas, des divers administrateurs parmi un vaste vivier d'hommes et de femmes candidats. Surtout, il n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose aux sociétés ou aux actionnaires des administrateurs

Amendement

(22) Il conviendrait **d'obliger les** sociétés cotées de l'Union **à mettre en oeuvre** des procédures **appropriées et efficaces** pour atteindre des objectifs précis quant à la composition par sexe de leurs conseils. Les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs devraient pourvoir ces postes 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 de parvenir audit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard. **Les sociétés cotées pourraient, par exemple, envisager de mettre en place des programmes de formation et de parrainage pour le sexe sous-représenté en tant qu'outil pour atteindre l'équilibre entre les hommes et les femmes, s'il existe un déséquilibre marqué dans la liste de sélection de la société pour les postes d'administrateurs.** C'est pourquoi la directive fixe l'objectif, à atteindre d'ici cette date, de 40 % au moins des administrateurs non exécutifs appartenant au sexe sous-représenté. Cet objectif, en principe, ne vise que la mixité globale parmi les administrateurs non

donnés. Sociétés et actionnaires restent donc maîtres de retenir les candidats aptes à siéger dans leurs conseils.

exécutifs et n'entrave pas la sélection concrète, au cas par cas, des divers administrateurs parmi un vaste vivier d'hommes et de femmes candidats. Surtout, il n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose aux sociétés ou aux actionnaires des administrateurs donnés. Sociétés et actionnaires restent donc maîtres de retenir les candidats aptes à siéger dans leurs conseils.

Amendement 27

Proposition de directive Considérant 22 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(22 bis) En vue d'inclure un éventail plus large de points de vue et d'expériences dans la prise de décision économique, les sociétés cotées devraient être encouragées à prendre en compte non seulement l'égalité entre les hommes et les femmes mais également la diversité en matière de compétence, d'âge, d'origine géographique, d'appartenance ethnique et de parcours éducatif et professionnel dans leurs politiques de recrutement.

Amendement 28

Proposition de directive Considérant 23

Texte proposé par la Commission

Amendement

(23) Les États membres exercent une influence dominante sur les sociétés cotées constituées en entreprises publiques au sens de l'article 2, point b), de la directive 2006/111/CE de la Commission du 16 novembre 2006 relative à la transparence des relations financières entre

(23) Les États membres exercent une influence dominante sur les sociétés cotées constituées en entreprises publiques au sens de l'article 2, point b), de la directive 2006/111/CE de la Commission du 16 novembre 2006 relative à la transparence des relations financières entre

les États membres et les entreprises publiques ainsi qu'à la transparence financière dans certaines entreprises. Forts d'une telle influence, ils ont les instruments pour susciter plus rapidement les changements nécessaires. ***Dès lors, il conviendrait, en ce qui concerne ces entreprises, d'avancer la date à laquelle elles devront avoir atteint l'objectif consistant à ce que 40 % au moins de leurs administrateurs non exécutifs appartiennent au sexe sous-représenté.***

Amendement 29
Proposition de directive
Considérant 26

Texte proposé par la Commission

(26) Dans le droit fil de cette jurisprudence, les ***États membres*** devraient ***veiller à ce que*** la sélection des candidats les plus qualifiés pour pourvoir les postes d'administrateurs non exécutifs ***repose*** sur une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres. Parmi les types de critères de sélection que les sociétés pourraient appliquer figurent, par exemple, l'expérience professionnelle dans des tâches de direction et/ou de surveillance, la connaissance de domaines spécifiques pertinents tels que la finance, le contrôle de gestion ou la gestion des ressources humaines, des compétences d'encadrement et de communication ainsi que des capacités de travailler en réseau. La priorité ***devrait*** être accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale ***à celle du candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, et si une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des***

les États membres et les entreprises publiques ainsi qu'à la transparence financière dans certaines entreprises. Forts d'une telle influence, ils ont les instruments pour susciter plus rapidement les changements nécessaires.

Amendement

(26) Dans le droit fil de cette jurisprudence, les ***sociétés cotées*** devraient ***être incitées à fonder*** la sélection des candidats les plus qualifiés pour pourvoir les postes d'administrateurs non exécutifs sur une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres. Parmi les types de critères de sélection que les sociétés pourraient appliquer figurent, par exemple, l'expérience professionnelle dans des tâches de direction et/ou de surveillance, la connaissance de domaines spécifiques pertinents tels que la finance, le contrôle de gestion ou la gestion des ressources humaines, des compétences d'encadrement et de communication ainsi que des capacités de travailler en réseau. La priorité ***peut*** être accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification ***au moins*** égale. ***Les États membres devraient veiller à ce que les entreprises qui ne respectent pas l'objectif principal de la directive fournissent des informations supplémentaires sur leurs politiques de recrutement, de sélection et***

candidats ne fait pas pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.

de nomination et, notamment, expliquent les mesures qu'elles mettront en œuvre afin d'améliorer l'équilibre hommes-femmes à cet égard.

Amendement 30

Proposition de directive Considérant 27

Texte proposé par la Commission

(27) Les modalités de recrutement et de nomination des administrateurs varient selon l'État membre et la société considérés. Elles peuvent consister en la présélection de candidats par une commission de nomination, par exemple, qui doit les présenter à l'assemblée des actionnaires; en la nomination directe des administrateurs par les différents actionnaires ou en un vote, lors de l'assemblée des actionnaires, sur des candidats particuliers ou des listes de candidats. Il devrait être satisfait aux exigences afférentes à la sélection des candidats au stade approprié de la procédure de sélection, conformément au droit interne et aux statuts des sociétés cotées concernées. À cet égard, la présente directive ***ne procède qu'à une harmonisation a minima des procédures de sélection, ce qui permet d'appliquer les conditions définies par la jurisprudence de la Cour de justice*** en vue d'atteindre l'objectif d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés cotées.

Amendement

(27) Les modalités de recrutement, ***de sélection*** et de nomination des administrateurs varient selon l'État membre et la société considérés. Elles peuvent consister en la présélection de candidats par une commission de nomination, par exemple, qui doit les présenter à l'assemblée des actionnaires; en la nomination directe des administrateurs par les différents actionnaires ou en un vote, lors de l'assemblée des actionnaires, sur des candidats particuliers ou des listes de candidats. ***La présente directive respecte la diversité des procédures de sélection, qui devraient reposer sur la transparence et le mérite, tout en veillant à ce que l'objectif consistant à renforcer la présence du sexe sous-représenté au sein des conseils soit atteint.*** Il devrait être satisfait aux exigences afférentes à la sélection des candidats au stade approprié de la procédure de sélection, conformément au droit interne et aux statuts des sociétés cotées concernées. À cet égard, la présente directive ***permet le recours à un éventail de*** procédures de sélection en vue d'atteindre l'objectif d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés cotées. ***Les dispositions de la présente directive n'interfèrent pas indûment avec la gestion quotidienne, dans la mesure où les entreprises restent libres de choisir les candidats sur la base de leurs***

*qualifications ou d'autres critères
objectifs pertinents.*

Amendement 31

Proposition de directive Considérant 28

Texte proposé par la Commission

(28) La présente directive tend à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées en bourse et à contribuer ainsi à la réalisation du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, reconnu en tant que droit fondamental de l'Union. Il devrait être, dès lors, exigé de ces sociétés qu'elles communiquent, à la demande d'un candidat écarté, non seulement les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur sélection, mais aussi l'appréciation comparative objective de ces critères *et, le cas échéant, les considérations ayant fait pencher la balance en faveur d'un candidat qui n'appartient pas au sexe sous-représenté.* Ces limitations du droit au respect de la vie privée eu égard au traitement de données à caractère personnel, objets respectivement des articles 7 et 8 de la charte, et l'obligation incombant aux sociétés cotées de fournir ces informations au candidat non retenu, à la demande de celui-ci, sont nécessaires et, dans le respect du principe de proportionnalité, répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus. Elles sont, dès lors, conformes aux exigences encadrant ces limitations, prévues par l'article 52, paragraphe 1, de la charte, et à la jurisprudence pertinente de la Cour de justice.

Amendement

(28) La présente directive tend à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées en bourse et à contribuer ainsi à la réalisation du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, reconnu en tant que droit fondamental de l'Union. Il devrait être, dès lors, exigé de ces sociétés qu'elles communiquent, *lorsque c'est possible*, à la demande d'un candidat écarté, non seulement les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur sélection, mais aussi l'appréciation comparative objective de ces critères. Ces limitations du droit au respect de la vie privée eu égard au traitement de données à caractère personnel, objets respectivement des articles 7 et 8 de la charte, et l'obligation incombant aux sociétés cotées de fournir ces informations au candidat non retenu, à la demande de celui-ci, sont nécessaires et, dans le respect du principe de proportionnalité, répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus. Elles sont, dès lors, conformes aux exigences encadrant ces limitations, prévues par l'article 52, paragraphe 1, de la charte, et à la jurisprudence pertinente de la Cour de justice.

Amendement 32

Proposition de directive Considérant 29

Texte proposé par la Commission

(29) Lorsqu'un candidat écarté membre du sexe sous-représenté établit la présomption selon laquelle il possède une qualification égale à celle du candidat de l'autre sexe qui a été retenu, la société cotée devrait être tenue de démontrer le bien-fondé de son choix.

Amendement

supprimé

Amendement 33

Proposition de directive Considérant 30

Texte proposé par la Commission

(30) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives réprimant les violations de la présente directive, sanctions qui pourraient consister, notamment, en amendes administratives, en la nullité ou l'annulation, respectivement constatée ou prononcée par un organe judiciaire, de la nomination ou de l'élection d'administrateurs non exécutifs qui a eu lieu en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 4, paragraphe 1.

Amendement

(30) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives réprimant les violations de la présente directive, sanctions qui pourraient consister, notamment, en amendes administratives, en la nullité ou l'annulation, respectivement constatée ou prononcée par un organe judiciaire, de la nomination ou de l'élection d'administrateurs non exécutifs qui a eu lieu en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 4, paragraphe 1 ***ainsi qu'en la publication de la décision d'imposer des amendes administratives, y compris des informations sur le type et la nature de la contravention et sur le montant de l'amende imposée. Ces sanctions sont appliquées aux sociétés cotées qui ne respectent pas les procédures prévues pour la nomination ou l'élection d'administrateurs non exécutifs établies à l'article 4, paragraphe 1, ou les exigences de publicité établies à l'article 5 de la présente directive. Toutefois, le fait qu'une société n'atteigne pas l'objectif***

quantitatif visé à l'article 4, paragraphe 1, n'est pas constitutif d'une violation de la présente directive et ne devrait pas enclencher le mécanisme de sanctions.

Amendement 34
Proposition de directive
Considérant 31

Texte proposé par la Commission

(31) Comme la composition par sexe des effectifs des entreprises se répercute directement sur la disponibilité de candidats du sexe sous-représenté, les États membres peuvent prévoir que, lorsque les membres du sexe sous-représenté constituent moins de 10 % du personnel d'une société, cette dernière ne devrait pas être tenue de respecter l'objectif fixé par la présente directive.

Amendement

supprimé

Amendement 35
Proposition de directive
Considérant 32

Texte proposé par la Commission

(32) Puisque les sociétés cotées devraient avoir pour objectif de relever la proportion de membres du sexe sous-représenté à tous les postes décisionnels, les États membres peuvent prévoir que l'objectif fixé dans la présente directive sera réputé atteint lorsque les sociétés cotées pourront établir que des membres du sexe sous-représenté occupent au moins un tiers de tous les postes d'administrateurs, qu'il s'agisse d'administrateurs exécutifs ou non exécutifs.

Amendement

(32) Puisque les sociétés cotées devraient avoir pour objectif de relever la proportion de membres du sexe sous-représenté à tous les postes décisionnels, les États membres peuvent prévoir que l'objectif fixé dans la présente directive sera réputé atteint lorsque les sociétés cotées pourront établir que des membres du sexe sous-représenté occupent au moins un tiers de tous les postes d'administrateurs, qu'il s'agisse d'administrateurs exécutifs ou non exécutifs. *Ces sociétés doivent néanmoins continuer de rendre compte dans leur rapport annuel et sur leur site internet de l'équilibre entre hommes et femmes parmi les administrateurs exécutifs et non*

exécutifs ainsi que de leurs politiques en la matière, conformément à l'article 5, paragraphes 1, 1 bis et 2 de la présente directive.

Amendement 36

Proposition de directive Considérant 34

Texte proposé par la Commission

(34) Les États membres devraient exiger des sociétés cotées qu'elles communiquent annuellement aux autorités nationales compétentes des informations sur la composition ventilée par sexe de leurs conseils ainsi que des informations sur la mesure dans laquelle elles sont parvenues à atteindre les objectifs fixés dans la présente directive, afin de permettre auxdites autorités d'évaluer les progrès accomplis par chaque société cotée pour instaurer une représentation hommes-femmes équilibrée parmi ses administrateurs. Ces informations devraient être publiées et, si la société en question ne s'est pas conformée à l'objectif, elle devrait compléter ces informations par une description des mesures qu'elle a prises jusqu'alors et de celles qu'elle entend prendre afin d'atteindre cet objectif.

Amendement

(34) Les États membres devraient exiger des sociétés cotées qu'elles communiquent annuellement aux autorités nationales compétentes des informations sur la composition ventilée par sexe de leurs conseils ainsi que des informations sur la mesure dans laquelle elles sont parvenues à atteindre les objectifs fixés dans la présente directive, afin de permettre auxdites autorités d'évaluer les progrès accomplis par chaque société cotée pour instaurer une représentation hommes-femmes équilibrée parmi ses administrateurs. Ces informations devraient être publiées ***d'une manière adaptée et facilement accessible dans leur rapport annuel et sur leur site internet*** et, si la société en question ne s'est pas conformée à l'objectif, elle devrait compléter ces informations par une description ***complète*** des mesures qu'elle a prises jusqu'alors et de celles qu'elle entend prendre afin d'atteindre cet objectif. ***En outre, les sociétés qui ne se sont pas conformées à l'objectif devraient donner une justification des raisons pour lesquelles elles n'ont pas mis en oeuvre les mécanismes adéquats et indiquer quelles mesures concrètes doivent être adoptées pour garantir effectivement que l'objectif d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes soit atteint.***

Amendement 37

Proposition de directive Considérant 35

Texte proposé par la Commission

(35) Les États membres sont susceptibles d'avoir déjà adopté, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, des mesures prévoyant des moyens d'assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des entreprises. Ces États membres devraient avoir la faculté d'appliquer lesdites mesures en lieu et place des exigences procédurales en matière de nomination s'ils peuvent démontrer que les mesures arrêtées sont d'une efficacité équivalente pour que les sociétés cotées *et les sociétés cotées constituées en entreprises publiques* atteignent, *respectivement*, d'ici le 1er janvier 2020 *ou le 1er janvier 2018* au plus tard, l'objectif consistant à ce que 40 % au moins de leurs administrateurs non exécutifs appartiennent au sexe sous-représenté.

Amendement

(35) Les États membres sont susceptibles d'avoir déjà adopté, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, des mesures prévoyant des moyens d'assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des entreprises. Ces États membres devraient avoir la faculté d'appliquer lesdites mesures en lieu et place des exigences procédurales en matière de nomination s'ils peuvent démontrer que les mesures arrêtées sont d'une efficacité équivalente pour que les sociétés cotées atteignent, d'ici le 1er janvier 2020 au plus tard, l'objectif consistant à ce que 40 % au moins de leurs administrateurs non exécutifs appartiennent au sexe sous-représenté *ou l'objectif énoncé à l'article 4, paragraphe 1. La Commission devrait déterminer si les mesures adoptées par les États membres suffisent pour atteindre les résultats escomptés et décider si les articles concernés de la présente directive peuvent être suspendus afin d'éviter toute interférence avec les mesures nationales.*

Amendement 38

Proposition de directive Considérant 38

Texte proposé par la Commission

(38) Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive se limite à fixer des objectifs et principes communs et n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs. Les États membres jouissent

Amendement

(38) Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive se limite à fixer des objectifs et principes communs et n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs. Les États membres jouissent

d'une latitude suffisante pour déterminer les meilleurs moyens d'atteindre les objectifs fixés dans la présente directive compte tenu des spécificités nationales, notamment les règles et pratiques de recrutement aux postes d'administrateurs. La présente directive ne compromet pas la faculté qu'ont les sociétés de nommer les membres les plus qualifiés pour siéger dans leurs conseils et accorde un délai d'adaptation suffisamment long à l'ensemble des sociétés cotées.

Amendement 39
Proposition de directive
Considérant 38 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

d'une latitude suffisante pour déterminer les meilleurs moyens d'atteindre les objectifs fixés dans la présente directive compte tenu des spécificités nationales, notamment les règles et pratiques de recrutement aux postes d'administrateurs. La présente directive ne compromet pas la faculté qu'ont les sociétés de nommer les membres les plus qualifiés pour siéger dans leurs conseils et accorde ***un cadre flexible et*** un délai d'adaptation suffisamment long à l'ensemble des sociétés cotées.

Amendement

(38 bis) Pour garantir que les objectifs en matière d'équilibre entre hommes et femmes fixés dans la présente directive sont pleinement mis en œuvre par les États membres et sont intégrés aux politiques spécifiques des sociétés concernées et pour vérifier les retombées escomptées de la présente directive, la Commission présentera un rapport au Parlement européen et au Conseil. Ce rapport devrait également évaluer les incidences positives et négatives de l'éventuelle extension du champ d'application des objectifs en matière d'équilibre entre hommes et femmes aux sociétés non cotées et réévaluer la nécessité d'introduire des objectifs juridiquement contraignants au niveau de l'UE.

Amendement 40
Proposition de directive
Considérant 39

Texte proposé par la Commission

(39) Conformément au principe de proportionnalité, l'objectif que doivent atteindre les sociétés cotées devrait être limité dans le temps et ne rester valable que jusqu'à ce que des progrès durables dans la représentation hommes-femmes dans les conseils des sociétés aient été enregistrés. Pour cette raison, la Commission devrait réexaminer à intervalle régulier l'application de la présente directive et faire rapport au Parlement européen et au Conseil. La directive doit expirer le 31 décembre 2028. En réexaminant la directive, la Commission devrait apprécier s'il est nécessaire d'en prolonger la durée au-delà de cette date.

Amendement

(39) Conformément au principe de proportionnalité, l'objectif que doivent atteindre les sociétés cotées devrait être limité dans le temps et ne rester valable que jusqu'à ce que des progrès durables dans la représentation hommes-femmes dans les conseils des sociétés aient été enregistrés. Pour cette raison, la Commission devrait réexaminer à intervalle régulier l'application de la présente directive et faire rapport au Parlement européen et au Conseil. La directive doit expirer le 31 décembre 2028. En réexaminant la directive, la Commission devrait apprécier s'il est nécessaire d'en prolonger la durée au-delà de cette date. ***Les États membres devraient coopérer avec les partenaires sociaux et la société civile afin de les informer efficacement sur la signification, la transposition et la mise en oeuvre de la directive.***

Amendement 41

**Proposition de directive
Article 4 – paragraphe 1**

Texte proposé par la Commission

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs ***pourvoient ces postes 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 qu'elles atteignent*** ledit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard, ***ou le 1er janvier 2018 au plus tard s'il s'agit de sociétés cotées***

Amendement

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs ***adaptent leurs procédures de recrutement, de sélection ou de nomination afin de veiller à ce que la sélection des administrateurs non exécutifs repose sur*** une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres, ***et d'atteindre*** ledit

constituées en entreprises publiques.

pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard.

Amendement 42
Proposition de directive
Article 4 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission

3. Afin d'atteindre l'objectif fixé au paragraphe 1, les États membres veillent à ce que, ***lors de la sélection d'administrateurs*** non exécutifs, priorité ***soit*** accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, 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 d'un candidat de l'autre sexe.

Amendement

3. Afin d'atteindre l'objectif fixé au paragraphe 1, les États membres veillent à ce que, ***dans les procédures de recrutement, de sélection ou de nomination des administrateurs*** non exécutifs, priorité ***puisse être*** accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, à moins qu'une appréciation qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.

Amendement 43
Proposition de directive
Article 4 – paragraphe 3 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

3 bis. Les États membres garantissent le respect des exigences afférentes à la sélection des candidats au stade approprié de la procédure de sélection, conformément aux dispositions de droit interne et aux statuts des sociétés cotées concernées.

Amendement 44
Proposition de directive
Article 4 – paragraphe 4

Texte proposé par la Commission

4. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées soient tenues de communiquer, à la demande d'un candidat non retenu, les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur sélection, *l'appréciation comparative objective de ces critères et, le cas échéant, les considérations ayant fait pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.*

Amendement

4. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées soient tenues de communiquer, à la demande d'un candidat non retenu, les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur sélection.

Amendement 45
Proposition de directive
Article 4 – paragraphe 6

Texte proposé par la Commission

6. Les États membres peuvent prévoir que les sociétés cotées dans lesquelles les membres du sexe sous-représenté comptent pour moins de 10 % des effectifs ne sont pas soumises à l'objectif fixé au paragraphe 1.

Amendement

supprimé

Amendement 46

Proposition de directive
Article 4 – paragraphe 7

Texte proposé par la Commission

7. Les États membres peuvent prévoir que l'objectif fixé au paragraphe 1 est atteint lorsque les sociétés cotées peuvent établir que 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

Amendement

7. Les États membres peuvent prévoir que l'objectif fixé au paragraphe 1 est atteint lorsque les sociétés cotées peuvent établir que 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. ***Ces sociétés continuent de***

exécutifs.

rendre compte dans leur rapport annuel et sur leur site internet de l'équilibre entre hommes et femmes parmi les administrateurs exécutifs et non exécutifs ainsi que de leurs engagements en la matière, conformément à l'article 5, paragraphes 1 et 2 de la présente directive.

Amendement 47

Proposition de directive Article 5 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées contractent des engagements individuels en matière de représentation équilibrée des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs et s'en acquittent au plus tard pour le 1er janvier 2020 *ou, s'il s'agit de sociétés cotées constituées en entreprises publiques, pour le 1er janvier 2018.*

Amendement

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées contractent des engagements individuels en matière de représentation équilibrée des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs et s'en acquittent au plus tard pour le 1er janvier 2020. *En contractant ces engagements, chaque société a pour objectif d'accomplir des progrès tangibles par rapport à sa situation actuelle afin d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs exécutifs.*

Amendement 48

Proposition de directive Article 5 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1 bis. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées dans lesquelles le sexe sous-représenté détient moins du tiers des postes d'administrateurs exécutifs et non exécutifs élaborent une politique d'égalité entre hommes et femmes visant à augmenter la présence du sexe sous-représenté aux niveaux exécutif et non

exécutif dans la société.

Amendement 49

Proposition de directive Article 5 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

2. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles fournissent aux autorités nationales compétentes, une fois par an à compter du [deux ans après l'adoption], des informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils, en distinguant entre administrateurs non exécutifs et administrateurs exécutifs, *et aux* mesures prises eu égard aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, *et au paragraphe 1* du présent article, *et qu'elles* publient ces informations sur leur site web, d'une manière adaptée et accessible.

Amendement

2. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles fournissent aux autorités nationales compétentes, une fois par an à compter du [deux ans après l'adoption], des informations relatives à *ce qui suit*:

a) la représentation des sexes dans leurs conseils, en distinguant entre administrateurs non exécutifs et administrateurs exécutifs;

b) la présentation et l'analyse des mesures spécifiques prises eu égard aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, et aux paragraphes 1 et 1 bis du présent article;

c) les mesures spécifiques prévues pour l'année suivante;

d) les progrès accomplis au regard des objectifs visés à l'article 4, paragraphe 1, et au paragraphe 1 du présent article.

Les sociétés cotées publient ces informations sur leur site web et dans leur rapport annuel, d'une manière adaptée et accessible.

Amendement 50
Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission

3. Lorsqu'une société cotée ne répond pas aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, ou n'honore pas les engagements individuels propres qu'elle a pris en vertu **du paragraphe 1** du présent article, les informations visées au paragraphe 2 du présent article comprennent les raisons du manquement et une description des mesures que la société a adoptées ou qu'elle envisage d'adopter afin d'atteindre ces objectifs ou d'honorer ses engagements.

Amendement

3. Lorsqu'une société cotée ne répond pas aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, ou n'honore pas les engagements individuels propres qu'elle a pris en vertu **des paragraphes 1 et 1 bis** du présent article, les informations visées au paragraphe 2 du présent article comprennent les raisons du manquement et une description des mesures que la société a adoptées ou qu'elle envisage d'adopter afin d'atteindre ces objectifs ou d'honorer ses engagements.

Amendement 51

Proposition de directive
Article 6 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

1. Les États membres définissent un régime de sanctions réprimant les infractions aux dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive, et prennent toutes les mesures nécessaires pour garantir l'application de ces sanctions.

Amendement

1. Les États membres définissent un régime de sanctions réprimant les infractions aux dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive, et prennent toutes les mesures nécessaires pour garantir l'application de ces sanctions.
Les États membres font rapport à la Commission sur les sanctions mises en place pour se conformer aux dispositions de la présente directive.

Amendement 52

Proposition de directive
Article 6 – paragraphe 2 – partie introductive

Texte proposé par la Commission

2. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives; *elles peuvent comporter les mesures suivantes:*

Amendement

2. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives *et comportent au moins les éléments suivants:*

Amendement 53

Proposition de directive

Article 6 – paragraphe 2 – point b bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(b bis) publication de la décision d'imposer des amendes administratives, y compris des informations sur le type et la nature de la contravention [et sur le montant de l'amende imposée].

Amendement 54

Proposition de directive

Article 8 – paragraphe 3 – alinéa 1

Texte proposé par la Commission

Amendement

3. Sans préjudice de l'article 4, paragraphes 6 et 7, les États membres qui, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, ont déjà adopté des mesures afin d'assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées, peuvent suspendre l'application des exigences procédurales *en matière de nomination* énoncées à l'article 4, paragraphes 1, 3, **4, et 5**, pour autant qu'il puisse être démontré que ces mesures permettront aux membres du sexe sous-représenté d'occuper 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs au plus tard d'ici le 1^{er} janvier 2020 dans les sociétés cotées *ou d'ici le 1^{er} janvier 2018 s'il s'agit de sociétés cotées constituées en*

3. Sans préjudice de l'article 4, paragraphes 6 et 7, les États membres qui, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, ont déjà adopté des mesures afin d'assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées, peuvent suspendre l'application des exigences procédurales énoncées à l'article 4, paragraphes 1, 3 *et 4*, pour autant qu'il puisse être démontré que ces mesures permettront aux membres du sexe sous-représenté d'occuper 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs au plus tard d'ici le 1^{er} janvier 2020 dans les sociétés cotées.

entreprises publiques.

Amendement 55
Proposition de directive
Article 9 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

1. D'ici le 1er janvier 2017 au plus tard, puis tous les deux ans, les États membres communiquent à la Commission un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive. Dans ces rapports figurent notamment des informations complètes sur les mesures prises en vue de parvenir aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, les informations à fournir conformément à l'article 5, paragraphe 2, et celles relatives aux engagements individuels contractés par les sociétés cotées, en vertu de *l'article 5, paragraphe 1*.

Amendement 56
Proposition de directive
Article 9 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1. D'ici le 1er janvier 2017 au plus tard, puis tous les deux ans, les États membres communiquent à la Commission un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive. Dans ces rapports figurent notamment des informations complètes sur les mesures prises en vue de parvenir aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, les informations à fournir conformément à l'article 5, paragraphe 2, et celles relatives aux engagements individuels contractés par les sociétés cotées, en vertu de *l'article 5, paragraphes 1 et 1 bis*.

1 bis. La Commission présente un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre des exigences à remplir par les sociétés cotées visées à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 5, paragraphe 1, sur la base des rapports soumis par les États membres conformément au paragraphe 1. En outre, le rapport de la Commission porte sur la situation de l'équilibre entre hommes et femmes dans les conseils d'entreprise des sociétés non cotées qui dépassent le seuil des PME au sens de l'article 2. La Commission envisage de formuler une proposition visant à étendre le champ d'application de la présente directive aux sociétés non cotées qui ne sont pas des PME, en tenant compte de toutes les

évolutions européennes et internationales pertinentes ainsi que des particularités et de la nature variable de ces sociétés.

Lorsque le rapport démontre que les efforts des sociétés n'ont pas donné lieu à une augmentation importante de la proportion du sexe sous-représenté dans les conseils d'entreprise des sociétés cotées ou non cotées, la Commission envisage de soumettre une proposition législative appropriée modifiant les exigences énoncées dans la présente directive de manière à introduire des mesures juridiques plus strictes.

Amendement 57
Proposition de directive
Article 9 – paragraphe 1 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1 ter. La Commission présente un rapport sur la manière dont les règles régissant les procédures de recrutement interne de l'ensemble des institutions et agences de l'Union appliquent et intègrent les principes de la présente directive. À cette fin, toutes les institutions et agences de l'Union européenne rendent compte à la Commission, au plus tard le 31 décembre 2018, et ensuite chaque année, de leurs statistiques concernant l'équilibre entre hommes et femmes et des progrès accomplis. La Commission publie immédiatement ces rapports sur son site internet. Le cas échéant, ledit rapport pourrait être assorti d'une proposition législative élargissant le champ d'application de la directive afin d'y inclure l'ensemble des institutions et agences de l'Union.

Amendement 58
Proposition de directive
Article 9 – paragraphe 2 – alinéa 1

Texte proposé par la Commission

2. Les États membres ayant, en vertu de l'article 8, paragraphe 3, suspendu l'application des exigences procédurales **en matière de nomination**, décrites à l'article 4, paragraphes 1, 3, **4 et 5**, font figurer dans les rapports prévus au paragraphe 1 des éléments prouvant les résultats concrets qu'ils auront obtenus grâce aux mesures nationales mentionnées à l'article 8, paragraphe 3. La Commission publie ensuite un rapport spécial dans lequel elle établit si ces mesures permettent effectivement aux membres du sexe sous-représenté d'occuper 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs **d'ici le 1^{er} janvier 2018** dans les sociétés cotées **constituées en entreprises publiques et d'ici le 1^{er} janvier 2020 dans les sociétés cotées autres que des entreprises publiques**. La Commission présente le premier rapport de cette nature d'ici le 1^{er} juillet 2017; les rapports ultérieurs paraissent dans les six mois suivant la communication par chaque État membre du rapport exigé au paragraphe 1.

Amendement 59

Proposition de directive

Article 9 – paragraphe 2 – alinéa 2

Texte proposé par la Commission

Les États membres en question veillent à ce que les sociétés cotées qui, ayant appliqué les mesures nationales mentionnées à l'article 8, paragraphe 3, n'ont pas nommé ou élu de membres du sexe sous-représenté de manière à pourvoir 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs au sein de leurs conseils **d'ici le 1^{er} janvier 2018 si ce sont des entreprises publiques ou d'ici le 1^{er} janvier 2020 pour les autres sociétés**, appliquent, à compter respectivement de

Amendement

2. Les États membres ayant, en vertu de l'article 8, paragraphe 3, suspendu l'application des exigences procédurales décrites à l'article 4, paragraphes 1, 3 **et 4**, font figurer dans les rapports prévus au paragraphe 1 des éléments prouvant les résultats concrets qu'ils auront obtenus grâce aux mesures nationales mentionnées à l'article 8, paragraphe 3. La Commission publie ensuite un rapport spécial dans lequel elle établit si ces mesures permettent effectivement aux membres du sexe sous-représenté d'occuper 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs dans les sociétés cotées d'ici le 1^{er} janvier 2020. La Commission présente le premier rapport de cette nature d'ici le 1^{er} juillet 2017; les rapports ultérieurs paraissent dans les six mois suivant la communication par chaque État membre du rapport exigé au paragraphe 1.

Amendement

Les États membres en question veillent à ce que les sociétés cotées qui, ayant appliqué les mesures nationales mentionnées à l'article 8, paragraphe 3, n'ont pas nommé ou élu de membres du sexe sous-représenté de manière à pourvoir 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs au sein de leurs conseils d'ici le 1^{er} janvier 2020 appliquent, à compter respectivement de l'une ou l'autre date, les exigences procédurales en matière de nomination énoncées à l'article 4,

l'une ou l'autre date, les exigences procédurales en matière de nomination énoncées à l'article 4, paragraphes 1, 3, **4 et 5**.

paragraphes 1, 3 **et 4**.

Amendement 60

Proposition de directive Article 9 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission

3. La Commission réexamine l'application de la présente directive et ***fait rapport*** au Parlement européen et au Conseil au plus tard le 31 décembre **2021**, et par la suite tous les deux ans. La Commission évalue notamment si les objectifs de la présente directive ont été atteints.

Amendement

3. La Commission réexamine l'application de la présente directive et ***présente*** au Parlement européen et au Conseil ***les rapports visés aux paragraphes 1 bis et 1 ter*** au plus tard le 31 décembre **2019**, et par la suite tous les deux ans. La Commission évalue notamment si les objectifs de la présente directive ont été atteints.

PROCÉDURE

Titre	Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse	
Références	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299 (COD)	
Commissions compétentes au fond Date de l'annonce en séance	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012
Avis émis par Date de l'annonce en séance	ECON: 22.11.2012	
Rapporteur(e) pour avis Date de la nomination	Olle Schmidt. 14.1.2013	
Article 51 - Réunions conjointes de commissions Date de l'annonce en séance	17.1.2013	
Examen en commission	24.4.2013	18.6.2013
Date de l'adoption	17.9.2013	
Résultat du vote final	+: -: 0:	39 2 6
Membres présents au moment du vote final	Marino Baldini, Jean-Paul Besset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain	
Suppléant(s) présent(s) au moment du vote final	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds	
Suppléant(s) (art. 187, par. 2) présent(s) au moment du vote final	Alda Sousa.	

11.7.2013

AVIS DE LA COMMISSION DE L'EMPLOI ET DES AFFAIRES SOCIALES

à l'intention de la commission des affaires juridiques et de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

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
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Rapporteuse pour avis: Marije Cornelissen.

JUSTIFICATION SUCCINCTE

En octobre 2012, la Commission a présenté une proposition législative afin de promouvoir l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse. L'année précédente, des entreprises cotées en bourse dans l'Union européenne avaient eu une dernière occasion de s'autoréguler pour que davantage de femmes occupent un poste d'administrateur, lorsque Viviane Reding, vice-présidente de la Commission, avait invité ces sociétés à adhérer à l'initiative "Davantage de femmes dans les conseils d'administration, une promesse pour l'Europe" en mars 2011. Dans toute l'Europe, seules 24 entreprises y ont adhéré. Étant donné que le nombre de femmes occupant un poste d'administrateur reste faible et que l'autorégulation n'a manifestement pas permis d'améliorer de manière significative la situation ces dernières décennies, l'heure est venue de prendre des mesures législatives.

Champ d'application: directeurs exécutifs et non exécutifs

Votre rapporteure pour avis suggère que l'ensemble de la directive s'applique aux administrateurs exécutifs et non exécutifs. Les dispositions de cette directive n'interfèrent pas indûment avec la gestion quotidienne, dès lors que les entreprises restent libres de choisir les candidats sur la base de critères de qualité et autres. La proportion de femmes occupant des postes d'administrateurs exécutifs est particulièrement faible (10 % en 2013 par rapport à 17 % aux postes non exécutifs), c'est pourquoi les articles essentiels de la directive relatifs à l'adaptation de la procédure de sélection devraient s'appliquer à tous les administrateurs.

Diversité des procédures

La proposition de la Commission met l'accent sur la procédure spécifique de sélection des candidats aux postes d'administrateurs. Celle-ci devrait être transparente, neutre et fondée sur les qualifications individuelles. Néanmoins, la méthode utilisée pour sélectionner ou nommer

les membres des conseils d'administration n'est pas toujours semblable à une procédure de recrutement d'employés permanents. Par exemple, dans certains États membres, les membres des conseils d'administration sont désignés ou élus par les employés ou par les membres de syndicats, comme c'est le cas du système allemand appelé "Mitbestimmung". Par ailleurs, les qualités individuelles ne constituent pas toujours le seul critère. Un équilibre entre les compétences, l'expertise, la nationalité ou des critères de représentation peut constituer un facteur important, voire décisif, dans le choix final des directeurs. Les syndicats et les entreprises demandent plus de souplesse dans les procédures de nomination ou de sélection. Votre rapporteure pour avis propose, dès lors, de laisser, à l'article 4, paragraphe 1, toute latitude aux États membres et aux entreprises pour adapter leur procédure de sélection ou de nomination, tout en mettant l'accent sur les résultats. Les adaptations peuvent prendre des formes différentes et pourraient s'appliquer aux procédures de nomination, de recrutement et de sélection, pour autant qu'elles visent à atteindre une proportion de 40 % de femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse.

Le processus de recrutement dans son ensemble

La proposition de la Commission est axée uniquement sur la sélection individuelle de candidats aux postes d'administrateurs. Néanmoins, le recrutement d'administrateurs ne débute pas au stade de la sélection, mais au stade de l'établissement d'une liste de présélection de candidats. Si cette liste ne contient pas de candidatures de femmes suffisamment qualifiées et compétentes, il est peu probable qu'une femme soit choisie, même si les critères de sélection sont entièrement neutres sur le plan de l'égalité entre les hommes et les femmes. Votre rapporteure pour avis propose, par conséquent, d'ajouter la liste de sélection aux obligations d'information des entreprises qui n'ont pas sélectionné de femmes alors que celles-ci y sont sous-représentées, en exigeant des informations sur le nombre de femmes figurant sur la liste de sélection, sur leurs critères de sélection des candidats et sur les mesures qu'elles prendront pour assurer le recrutement de candidats suffisamment qualifiés et compétents du sexe sous-représenté dans les prochaines procédures.

Obligations de déclaration et d'information

La directive devrait être axée sur les entreprises qui ne consentent pas suffisamment d'efforts ou n'obtiennent pas de résultats satisfaisants en matière de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de leur conseil. Par conséquent, votre rapporteure pour avis souhaite faire la distinction entre les entreprises "bonnes élèves" et les entreprises "mauvaises élèves". Toutes les entreprises seront tenues de fournir des informations annuelles sur la représentation hommes-femmes au sein de leur conseil dans leur rapport annuel ainsi qu'aux autorités nationales compétentes. Si les entreprises ont nommé une personne du sexe surreprésenté, leurs obligations de divulgation, de déclaration et d'information seront renforcées. Elles seront tenues de communiquer la composition hommes-femmes de la liste de sélection, d'exposer les motifs et les critères sur lesquels se fonde le choix du candidat du sexe surreprésenté et de rendre compte des mesures prises pour assurer l'équilibre entre les hommes et les femmes sur la liste de sélection, ainsi que d'augmenter, à l'avenir, les possibilités de nomination d'un administrateur du sexe sous-représenté.

Clause suspensive

La proposition de la Commission vise à éviter toute interférence avec les mesures nationales prises pour accroître la diversité au sein des conseils. Votre rapporteure pour avis propose de laisser aux États membres la possibilité de suspendre certains articles essentiels de la

directive. Si un État membre estime que des mesures volontaires ou autres permettraient également la réalisation des objectifs de la directive, il devrait avoir la possibilité de le vérifier. Votre rapporteure pour avis propose néanmoins de renforcer les clauses de sauvegarde selon lesquelles les politiques nationales sont tout autant efficaces pour atteindre l'objectif de 40 % visé par la directive. À cette fin, il y a lieu de soumettre la suspension à l'approbation de la Commission. Par ailleurs, si l'objectif intermédiaire de 30 % de femmes au sein des conseils des entreprises n'est pas atteint d'ici à 2017, la directive entrera automatiquement en vigueur pour l'État membre concerné.

Sanctions et mesures d'incitation

Votre rapporteure pour avis adhère à l'approche de la Commission consistant à donner aux États membres la responsabilité principale pour mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. Toutefois, des mesures d'incitation supplémentaires peuvent être prises. Les États membres devraient être habilités à récompenser les entreprises en utilisant la réalisation de l'objectif de 40 % comme critère d'attribution de marchés publics. En outre, les institutions de l'Union devraient montrer l'exemple en n'accordant des marchés publics qu'aux entreprises qui ont atteint l'objectif de 40 %. Le respect de la directive (à ne pas confondre avec l'objectif ultime) devrait devenir une condition pour l'octroi de fonds de l'Union.

AMENDEMENTS

La commission de l'emploi et des affaires sociales invite la commission des affaires juridiques et la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, compétentes au fond, à incorporer dans leur rapport les amendements suivants:

Amendement 1

Proposition de directive

Titre

Texte proposé par la Commission

Amendement

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

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT
EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à un meilleur équilibre hommes-
femmes parmi les administrateurs des
sociétés cotées en bourse *et des grandes
entreprises publiques* et à des mesures
connexes

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

Amendement 2

Proposition de directive Visa 1

Texte proposé par la Commission

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 157, *paragraphe 3*,

Amendement

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment *son article 8 et* son article 157, *paragraphe 3 et 4*,

Amendement 3

Proposition de directive Visa 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

vu l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne,

Amendement 4

Proposition de directive Visa 1 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

vu l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,

Amendement 5

Proposition de directive Visa 1 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

vu l'article 4 de la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,

Amendement 6

Proposition de directive Considérant 2 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(2 bis) Pour que l'égalité des sexes sur le lieu de travail devienne une réalité, il convient de garantir une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision à tous les niveaux de l'entreprise, tout en veillant à supprimer l'écart de rémunération entre hommes et femmes, lequel contribue largement à la féminisation de la pauvreté.

Amendement 7

Proposition de directive Considérant 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 bis) Dans leur politique interne du personnel, toutes les institutions et agences de l'Union européenne devraient respecter le principe de l'égalité des sexes, en particulier en garantissant une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision à tous les niveaux au sein des organismes concernés.

Amendement 8

Proposition de directive Considérant 7

Texte proposé par la Commission

Amendement

(7) L'utilisation optimale du capital humain constitue le facteur décisif de la compétitivité d'une économie ***et elle est indispensable pour faire face aux défis***

(7) L'utilisation optimale du capital humain constitue le facteur décisif de la compétitivité d'une économie pour affronter avec succès la concurrence dans

démographiques qui attendent l'UE, pour affronter avec succès la concurrence dans une économie mondialisée **et pour assurer à l'Union un avantage comparatif par rapport aux pays tiers**. Le vivier de femmes hautement instruites et qualifiées **ne cesse d'augmenter**, comme en témoigne le fait qu'elles représentent 60 % des diplômés des universités. Continuer à ne pas puiser dans ce vivier lors des nominations aux postes de décision économique reviendrait à négliger d'exploiter d'une manière optimale un capital humain très compétent.

une économie mondialisée. **Il existe un vivier de femmes hautement instruites et qualifiées**, comme en témoigne **notamment** le fait qu'elles représentent 60 % des diplômés des universités. Continuer à ne pas puiser dans ce vivier lors des nominations aux postes de décision économique reviendrait à négliger d'exploiter d'une manière optimale un capital humain très compétent.

Amendement 9

Proposition de directive Considérant 7 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(7 bis) Afin de garantir la promotion de l'égalité entre les sexes, les États membres devraient mettre en œuvre des dispositions permettant aux hommes et aux femmes de combiner travail et vie de famille, en particulier des aménagements et des aides flexibles pour ceux qui ont des personnes à charge.

Amendement 10

Proposition de directive Considérant 8

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8) Au sein des entreprises, il est largement reconnu que la présence de femmes dans les conseils améliore la gouvernance, parce que la performance des équipes et la qualité **du processus décisionnel augmentent en raison d'un état d'esprit plus collectif et plus diversifié, ouvrant des perspectives plus larges et favorisant,**

(8) Au sein des entreprises, il est largement reconnu que la présence de femmes dans les conseils améliore la gouvernance, parce que la performance des équipes **est renforcée** et la qualité **de la prise de décision est améliorée dans la mesure où elle s'inscrit dans une perspective plus nuancée**. De multiples études ont

par voie de conséquence, l'adoption de décisions plus nuancées. De multiples études ont également démontré l'existence d'une corrélation positive entre la mixité aux postes d'encadrement supérieur, d'une part, et les performances financières et la rentabilité des entreprises, d'autre part. Une représentation accrue des femmes dans les conseils des sociétés cotées en bourse de l'Union *peut* donc avoir un effet bénéfique sur les résultats de ces dernières.

également démontré l'existence d'une corrélation positive entre la mixité aux postes d'encadrement supérieur, d'une part, et les performances financières et la rentabilité des entreprises, d'autre part. Une représentation accrue des femmes dans les conseils des sociétés cotées en bourse de l'Union *devrait* donc avoir un effet bénéfique sur les résultats de ces dernières.

Amendement 11

Proposition de directive Considérant 9

Texte proposé par la Commission

(9) Certains éléments probants indiquent en outre que l'égalité sur le marché du travail peut stimuler fortement la croissance économique. Accroître la présence des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE n'a pas seulement un effet positif pour les femmes ainsi promues, cela permet aussi d'attirer les femmes de talent dans les entreprises et d'accentuer leur présence à tous les niveaux de l'encadrement et parmi les effectifs. En conséquence, une hausse de la proportion de femmes dans ces conseils *contribue* favorablement à la réduction des écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes. Exploiter pleinement le vivier existant de compétences que représentent les femmes constituerait un progrès significatif en matière de valorisation académique, tant sur le plan individuel que pour le secteur public. La sous-représentation des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE constitue une occasion manquée de générer une croissance durable à long terme pour les économies des États membres dans leur ensemble.

Amendement

(9) Certains éléments probants indiquent en outre que l'égalité sur le marché du travail peut stimuler fortement la croissance économique. Accroître la présence des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE n'a pas seulement un effet positif pour les femmes ainsi promues, cela permet aussi d'attirer les femmes de talent dans les entreprises et d'accentuer leur présence à tous les niveaux de l'encadrement et parmi les effectifs. En conséquence, une hausse de la proportion de femmes dans ces conseils *devrait contribuer* favorablement à la réduction des écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes. Exploiter pleinement le vivier existant de compétences que représentent les femmes constituerait un progrès significatif en matière de valorisation académique, tant sur le plan individuel que pour le secteur public. La sous-représentation des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE constitue une occasion manquée de générer une croissance durable à long terme pour les économies des États membres dans leur ensemble.

Amendement 12

Proposition de directive Considérant 11

Texte proposé par la Commission

(11) La proportion de femmes dans les conseils des entreprises s'accroît très lentement, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage. Cette augmentation est inégale d'un État membre à l'autre, ce qui donne lieu à des situations très variables. Une progression nettement plus sensible est observée dans les États membres qui ont instauré des mesures contraignantes. Les écarts croissants entre les États membres risquent de s'accroître en raison des grandes différences d'approche qu'ils ont adoptées pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils des entreprises.

Amendement

(11) La proportion de femmes dans les conseils des entreprises s'accroît très lentement, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage. Cette augmentation est inégale d'un État membre à l'autre, ce qui donne lieu à des situations très variables. Une progression nettement plus sensible est observée dans les États membres qui ont instauré des mesures contraignantes. Les écarts croissants entre les États membres risquent de s'accroître en raison des grandes différences d'approche qu'ils ont adoptées pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils des entreprises. ***Il convient dès lors que les États membres partagent les informations et les bonnes pratiques afin d'améliorer les résultats par l'adoption de mesures visant à promouvoir l'équilibre entre les hommes et les femmes.***

Amendement 13

Proposition de directive Considérant 13

Texte proposé par la Commission

(13) Dans la plupart des États membres, le manque actuel de transparence des procédures de sélection et des critères relatifs aux qualifications requises pour les postes d'administrateurs constitue un obstacle de taille sur la voie d'une plus grande mixité dans les conseils des entreprises et influe négativement tant sur

Amendement

(13) Dans la plupart des États membres, le manque actuel de transparence des procédures de sélection et des critères relatifs aux qualifications requises pour les postes d'administrateurs constitue un obstacle de taille sur la voie d'une plus grande mixité dans les conseils des entreprises et influe négativement tant sur

la carrière que sur la liberté de circulation des candidats aux postes d'administrateurs, et sur les décisions des investisseurs. Ce manque de transparence empêche ces candidats potentiels de postuler aux conseils dans lesquels leurs qualifications seraient les plus indispensables et de contester les décisions de nomination à caractère sexiste, ce qui restreint leur liberté de circulation dans le marché intérieur. Par ailleurs, les investisseurs adoptent des stratégies d'investissement différentes pour lesquelles ils ont besoin d'informations quant à l'expertise et aux compétences des membres des conseils des sociétés. Une transparence accrue des critères en matière de qualifications et de la procédure de sélection des administrateurs permettrait aux investisseurs de mieux évaluer la stratégie commerciale de l'entreprise et de prendre leurs décisions en connaissance de cause.

la carrière que sur la liberté de circulation des candidats aux postes d'administrateurs, et sur les décisions des investisseurs. Ce manque de transparence empêche ces candidats potentiels de postuler aux conseils dans lesquels leurs qualifications seraient les plus indispensables et de contester les décisions de nomination à caractère sexiste, ce qui restreint leur liberté de circulation dans le marché intérieur. Par ailleurs, les investisseurs adoptent des stratégies d'investissement différentes pour lesquelles ils ont besoin d'informations quant à l'expertise et aux compétences des membres des conseils des sociétés. Une transparence accrue des critères en matière de qualifications et de la procédure de sélection des administrateurs permettrait aux investisseurs de mieux évaluer la stratégie commerciale de l'entreprise et de prendre leurs décisions en connaissance de cause. ***Il est important que les procédures de nomination aux conseils d'administration soient claires et transparentes et que les compétences des candidats soient évaluées objectivement, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.***

Amendement 14

Proposition de directive Considérant 14

Texte proposé par la Commission

(14) *Si* la présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant la procédure et les critères en matière de qualifications applicables à la sélection des membres des conseils des sociétés, ***il y a lieu, pour atteindre l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs, d'instaurer certaines normes minimales imposant*** aux sociétés cotées en bourse au sein desquelles la représentation des hommes et des femmes n'est pas

Amendement

(14) La présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant la procédure et les critères en matière de qualifications applicables ***au recrutement,*** à la sélection ***et à la nomination*** des membres des conseils des sociétés, ***mais elle impose*** aux sociétés cotées en bourse ***et aux grandes entreprises publiques*** au sein desquelles la représentation des hommes et des femmes n'est pas équilibrée ***d'adapter leurs procédures de publication***

équilibrée *de fonder leurs décisions* de nomination des administrateurs *non exécutifs sur une comparaison objective des qualifications des candidats, quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles*. Seule une mesure adoptée à l'échelle de l'Union *peut effectivement* contribuer à garantir des conditions de concurrence égales dans l'ensemble de l'Union et éviter ainsi des complications d'ordre pratique dans la vie des entreprises.

des avis de vacance, de recrutement, de sélection et de nomination, ce qui s'est avéré nécessaire pour atteindre l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs. Une mesure adoptée à l'échelle de l'Union *est le principal instrument pour* garantir *effectivement* des conditions de concurrence égales dans l'ensemble de l'Union et éviter ainsi des complications d'ordre pratique dans la vie des entreprises.

Amendement 15

Proposition de directive Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive²⁹ a constaté qu'une participation accrue de la main-d'œuvre féminine était un préalable indispensable pour stimuler la croissance et relever les défis démographiques en Europe. Elle a fixé un grand objectif consistant à porter à 75 % d'ici 2020 le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, qui ne pourra être atteint que moyennant un engagement clair en faveur de l'égalité hommes-femmes et une intensification des efforts déployés pour éliminer tous les obstacles à la participation des femmes au marché du travail. La crise économique actuelle a accentué la nécessité de plus en plus pressante en Europe de pouvoir faire appel à la connaissance, à la compétence et à l'innovation et de pouvoir exploiter d'une manière optimale le vivier de compétences existant. Un accroissement de la participation des femmes à la prise de décision économique, *et notamment* au sein des conseils des entreprises, devrait également avoir des retombées positives sur l'emploi des femmes dans les

Amendement

(15) La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive²⁹ a constaté qu'une participation accrue de la main-d'œuvre féminine était un préalable indispensable pour stimuler la croissance et relever les défis démographiques en Europe. Elle a fixé un grand objectif consistant à porter à 75 % d'ici 2020 le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, qui ne pourra être atteint que moyennant un engagement clair en faveur de l'égalité hommes-femmes et une intensification des efforts déployés pour éliminer tous les obstacles à la participation des femmes au marché du travail. La crise économique actuelle a accentué la nécessité de plus en plus pressante en Europe de pouvoir faire appel à la connaissance, à la compétence et à l'innovation et de pouvoir exploiter d'une manière optimale le vivier de compétences existant. Un accroissement de la participation des femmes à la prise de décision économique, au sein des conseils des entreprises *et à tous les niveaux d'encadrement dans la société*, devrait également avoir des retombées positives

entreprises concernées et dans toute l'économie.

sur l'emploi des femmes dans les entreprises concernées et dans toute l'économie.

Amendement 16

Proposition de directive Considérant 16

Texte proposé par la Commission

(16) En conséquence, il convient que l'Union s'attache à augmenter la présence des femmes dans les conseils des entreprises, afin de stimuler la croissance économique *et* la compétitivité des entreprises européennes et de parvenir à une égalité effective entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il conviendrait de poursuivre cet objectif en imposant des exigences minimales en matière d'action positive, sous la forme de mesures contraignantes visant la réalisation d'un objectif quantitatif quant à la composition des conseils des sociétés cotées en bourse, compte tenu du fait que les États membres et d'autres pays qui ont retenu cette méthode ou une démarche similaire ont obtenu les meilleurs résultats s'agissant d'atténuer la sous-représentation des femmes aux postes de décision économique.

Amendement

En conséquence, il convient que l'Union s'attache à augmenter la présence des femmes dans les conseils des entreprises ***de tous les États membres***, afin de stimuler la croissance économique, ***de promouvoir la mobilité sur le marché du travail, de renforcer*** la compétitivité des entreprises européennes et de parvenir à une égalité effective entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il conviendrait de poursuivre cet objectif en imposant des exigences minimales en matière d'action positive, sous la forme de mesures contraignantes visant la réalisation d'un objectif quantitatif quant à la composition des conseils des sociétés cotées en bourse ***et des grandes entreprises publiques***, compte tenu du fait que les États membres et d'autres pays qui ont retenu cette méthode ou une démarche similaire ont obtenu les meilleurs résultats s'agissant d'atténuer la sous-représentation des femmes aux postes de décision économique.

Amendement 17

Proposition de directive Considérant 18

Texte proposé par la Commission

(18) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux sociétés constituées en micro, petites ou moyennes entreprises

Amendement

(18) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux sociétés constituées en micro, petites ou moyennes

(PME), telles que les définit la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises³¹, même si elles font l'objet d'une cotation en bourse.

entreprises (PME), telles que les définit la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises, même si elles font l'objet d'une cotation en bourse. ***Toutefois, les États membres devraient mettre en place des politiques visant à aider et inciter les PME à améliorer sensiblement la parité hommes-femmes à tous les niveaux de l'encadrement et au sein des conseils des entreprises.***

Amendement 18

Proposition de directive Considérant 20

Texte proposé par la Commission

(20) Les systèmes d'administration et de direction des sociétés établissent tous une distinction entre administrateurs exécutifs, chargés de la gestion quotidienne de la société, et administrateurs non exécutifs qui n'y participent pas mais exercent, en revanche, une fonction de surveillance. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive ***ne*** devraient s'appliquer ***qu'aux administrateurs non exécutifs en vue de concilier la nécessité d'accroître la mixité au sein des conseils des entreprises et le besoin de limiter autant que possible l'intrusion dans la gestion quotidienne de celles-ci. Comme les administrateurs non exécutifs exercent des fonctions de surveillance, il est également plus aisé de recruter des candidats qualifiés extérieurs à la société et, dans une large mesure, extérieurs également au secteur particulier dans lequel cette société exerce ses activités, considération qui revêt de l'importance pour les secteurs économiques dans lesquels les membres d'un sexe donné sont particulièrement sous-représentés parmi les travailleurs.***

Amendement

(20) Les systèmes d'administration et de direction des sociétés établissent tous une distinction entre administrateurs exécutifs, chargés de la gestion quotidienne de la société, et administrateurs non exécutifs qui n'y participent pas mais exercent, en revanche, une fonction de surveillance. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient s'appliquer ***à tous les administrateurs.***

Amendement 19

Proposition de directive Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Dans plusieurs États membres, une certaine proportion d'administrateurs non exécutifs peut, ou doit, être nommée ou élue par le personnel de la société et/ou par des organisations de travailleurs, conformément au droit interne ou aux pratiques nationales. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient pourtant s'appliquer à tous les administrateurs non exécutifs, y compris les représentants des salariés. Compte tenu du fait que certains administrateurs non exécutifs sont représentants du personnel, il devrait toutefois revenir aux États membres concernés de définir les procédures pratiques qui garantiront la réalisation de ces objectifs.

Amendement

(21) Dans plusieurs États membres, une certaine proportion d'administrateurs non exécutifs peut, ou doit, être nommée ou élue par le personnel de la société et/ou par des organisations de travailleurs, conformément au droit interne ou aux pratiques nationales. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient pourtant s'appliquer à tous les administrateurs non exécutifs, y compris les représentants des salariés. Compte tenu du fait que certains administrateurs non exécutifs sont représentants du personnel, il devrait toutefois revenir aux États membres concernés de définir, ***sur la base d'amples consultations approfondies avec les partenaires sociaux au niveau national,*** les procédures pratiques qui garantiront la réalisation de ces objectifs.

Amendement 20

Proposition de directive Considérant 22

Texte proposé par la Commission

(22) Il conviendrait d'imposer aux sociétés cotées de l'Union des obligations de moyens prévoyant l'adoption de procédures idoines pour atteindre des objectifs précis quant à la composition par sexe de leurs conseils. Les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs ***non exécutifs*** devraient

Amendement

(22) Il conviendrait d'imposer aux sociétés cotées de l'Union des obligations de moyens prévoyant l'adoption de procédures idoines pour atteindre des objectifs précis quant à la composition par sexe de leurs conseils. Les sociétés cotées ***et les grandes entreprises publiques*** dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs devraient

pourvoir ces postes 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 de parvenir audit pourcentage le 1^{er} janvier 2020 au plus tard. C'est pourquoi la directive fixe l'objectif, à atteindre d'ici cette date, de 40 % au moins des administrateurs **non exécutifs** appartenant au sexe sous-représenté. Cet objectif, en principe, ne vise que la mixité globale parmi les administrateurs **non exécutifs** et n'entrave pas la sélection concrète, au cas par cas, des divers administrateurs parmi un vaste vivier d'hommes et de femmes candidats. Surtout, il n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose aux sociétés ou aux actionnaires des administrateurs donnés. Sociétés et actionnaires restent donc maîtres de retenir les candidats aptes à siéger dans leurs conseils.

adapter leurs procédures de recrutement, de publication des avis de vacance, de sélection et de nomination, afin de parvenir audit pourcentage le 1^{er} janvier 2020 au plus tard. C'est pourquoi la directive fixe l'objectif, à atteindre d'ici cette date, de 40 % au moins des administrateurs appartenant au sexe sous-représenté. Cet objectif, en principe, ne vise que la mixité globale parmi les administrateurs et n'entrave pas la sélection concrète, au cas par cas, des divers administrateurs parmi un vaste vivier d'hommes et de femmes candidats. Surtout, il n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose aux sociétés ou aux actionnaires des administrateurs donnés. Sociétés et actionnaires restent donc maîtres de retenir les candidats aptes à siéger dans leurs conseils.

Amendement 21

Proposition de directive Considérant 23

Texte proposé par la Commission

(23) Les États membres exercent une influence dominante sur les **sociétés cotées constituées en** entreprises publiques au sens de l'article 2, point b), de la directive 2006/111/CE de la Commission du 16 novembre 2006 relative à la transparence des relations financières entre les États membres et les entreprises publiques ainsi qu'à la transparence financière dans certaines entreprises³². Forts d'une telle influence, ils ont les instruments pour susciter plus rapidement les changements nécessaires. Dès lors, il conviendrait, en ce qui concerne ces entreprises, d'avancer la date à laquelle elles devront avoir atteint l'objectif

Amendement

(23) Les États membres exercent une influence dominante sur les **grandes** entreprises publiques au sens de l'article 2, point b), de la directive 2006/111/CE de la Commission du 16 novembre 2006 relative à la transparence des relations financières entre les États membres et les entreprises publiques ainsi qu'à la transparence financière dans certaines entreprises. Forts d'une telle influence, ils ont les instruments pour susciter plus rapidement les changements nécessaires. Dès lors, il conviendrait, en ce qui concerne ces entreprises, d'avancer la date à laquelle elles devront avoir atteint l'objectif consistant à ce que 40 % au moins de leurs

consistant à ce que 40 % au moins de leurs administrateurs *non exécutifs* appartiennent au sexe sous-représenté.

administrateurs appartiennent au sexe sous-représenté.

Amendement 22

Proposition de directive Considérant 24

Texte proposé par la Commission

(24) Des précisions supplémentaires s'imposent pour déterminer le nombre de postes d'administrateurs *non exécutifs* nécessaire à la réalisation de cet objectif puisque, vu la taille de la plupart des conseils des sociétés, il n'est mathématiquement possible que de dépasser la proportion exacte de 40 % ou de rester en deçà. Aussi le nombre de postes d'administrateurs nécessaire pour atteindre cet objectif devrait-il être celui qui, en valeur relative, est le plus proche de 40 %. Parallèlement, pour éviter que le sexe à l'origine surreprésenté ne fasse l'objet d'un traitement discriminatoire, les sociétés cotées ne devraient pas être tenues de nommer des membres du sexe sous-représenté à la moitié, *ou plus*, des postes d'administrateurs *non exécutifs*. Ainsi, les membres du sexe sous-représenté devraient, par exemple, occuper au moins un poste au sein des conseils comptant trois *ou quatre* administrateurs *non exécutifs*, au moins deux postes dans les conseils réunissant cinq ou six administrateurs *non exécutifs* et au moins trois postes au sein des conseils dans lesquels siègent sept ou huit administrateurs *non exécutifs*.

Amendement 23

Proposition de directive

Amendement

(24) Des précisions supplémentaires s'imposent pour déterminer le nombre de postes d'administrateurs nécessaire à la réalisation de cet objectif puisque, vu la taille de la plupart des conseils des sociétés, il n'est mathématiquement possible que de dépasser la proportion exacte de 40 % ou de rester en deçà. Aussi le nombre de postes d'administrateurs nécessaire pour atteindre cet objectif devrait-il être celui qui, en valeur relative, est le plus proche de 40 %. Parallèlement, pour éviter que le sexe à l'origine surreprésenté ne fasse l'objet d'un traitement discriminatoire, les sociétés cotées *et les grandes entreprises publiques* ne devraient pas être tenues de nommer des membres du sexe sous-représenté à *plus de* la moitié des postes d'administrateurs. Ainsi, les membres du sexe sous-représenté devraient, par exemple, occuper au moins un poste au sein des conseils comptant trois administrateurs, au moins deux postes dans les conseils réunissant *quatre*, cinq ou six administrateurs et au moins trois postes au sein des conseils dans lesquels siègent sept ou huit administrateurs.

Considérant 26

Texte proposé par la Commission

(26) Dans le droit fil de *cette* jurisprudence, les États membres devraient ***veiller à ce que la sélection des candidats les plus qualifiés pour pourvoir les postes d'administrateurs non exécutifs repose sur une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres.*** Parmi les types de critères de sélection que les sociétés pourraient appliquer figurent, par exemple, l'expérience professionnelle dans des tâches de direction et/ou de surveillance, la connaissance de domaines spécifiques pertinents tels que la finance, le contrôle de gestion ou la gestion des ressources humaines, des compétences d'encadrement et de communication ainsi que des capacités de travailler en réseau. La priorité devrait être accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle du candidat de l'autre sexe ***quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, et si une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fait pas pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.***

Amendement 24

Proposition de directive
Considérant 27

Amendement

(26) Dans le droit fil de *l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et, le cas échéant, de la* jurisprudence *s'y rapportant*, les États membres ***devraient garantir la transparence dans leurs procédures de recrutement, de publication des avis de vacance, de sélection et de nomination, tout en respectant le droit à la vie privée, consacré aux articles 7 et 8 de la charte, dans le traitement des données à caractère personnel.*** Parmi les types de critères de sélection que les sociétés pourraient appliquer figurent, par exemple, l'expérience professionnelle dans des tâches de direction et/ou de surveillance, la connaissance de domaines spécifiques pertinents tels que la finance, le contrôle de gestion ou la gestion des ressources humaines, des compétences d'encadrement et de communication ainsi que des capacités de travailler en réseau. La priorité devrait être accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification au moins égale à celle du candidat de l'autre sexe. ***Les États membres devraient veiller à ce que les sociétés qui ne progressent pas vers l'objectif principal de la directive fournissent des informations supplémentaires sur leurs politiques de recrutement, de sélection et de nomination et, notamment, présentent des plans concrets en vue d'améliorer la parité hommes-femmes au sein de leurs conseils.***

Texte proposé par la Commission

(27) Les modalités de recrutement et de nomination des administrateurs varient selon l'État membre et la société considérés. Elles peuvent consister en la présélection de candidats par une commission de nomination, par exemple, qui doit les présenter à l'assemblée des actionnaires; en la nomination directe des administrateurs par les différents actionnaires ou en un vote, lors de l'assemblée des actionnaires, sur des candidats particuliers ou des listes de candidats. Il devrait être satisfait aux exigences afférentes à la sélection des candidats au stade approprié de la procédure de sélection, conformément au droit interne et aux statuts des sociétés cotées concernées. À cet égard, la présente directive ***ne procède qu'à une harmonisation a minima des*** procédures de sélection, ce qui permet d'appliquer les conditions définies par la jurisprudence de la Cour de justice en vue d'atteindre l'objectif d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés cotées.

Amendement

(27) Les modalités de recrutement et de nomination des administrateurs varient selon l'État membre et la société considérés. Elles peuvent consister en la présélection de candidats par une commission de nomination, par exemple, qui doit les présenter à l'assemblée des actionnaires; en la nomination directe des administrateurs par les différents actionnaires ou en un vote, lors de l'assemblée des actionnaires, sur des candidats particuliers ou des listes de candidats. ***Le présent instrument législatif respecte, dès lors, la diversité des procédures de sélection tout en insistant pour que ces procédures soient adaptées dans le but d'atteindre l'objectif d'une présence accrue des femmes au sein des conseils.*** Il devrait être satisfait aux exigences afférentes à la sélection des candidats au stade approprié de la procédure de sélection, conformément au droit interne et aux statuts des sociétés cotées concernées. À cet égard, la présente directive ***permet le recours à différentes*** procédures de sélection en vue d'atteindre l'objectif d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés cotées.

Amendement 25

**Proposition de directive
Considérant 27 bis (nouveau)**

Texte proposé par la Commission

Amendement

(27 bis) Lorsque la présélection des candidats s'effectue sur la base de procédures d'élection ou de vote, par exemple par les employés ou leurs représentants, il convient d'adapter les procédures tout au long du processus afin de contribuer à atteindre l'objectif d'une

meilleure parité hommes-femmes au sein du conseil d'administration dans son ensemble, tout en garantissant que le sexe de l'administrateur élu par cette procédure n'a été en aucun cas décidé à l'avance.

Amendement 26

Proposition de directive Considérant 28

Texte proposé par la Commission

(28) La présente directive tend à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées en bourse et à contribuer ainsi à la réalisation du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, reconnu en tant que droit fondamental de l'Union. Il devrait être, dès lors, exigé de ces sociétés qu'elles communiquent, à la demande d'un candidat écarté, non seulement les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur sélection, mais aussi l'appréciation comparative objective de ces critères et, le cas échéant, les considérations ayant fait pencher la balance en faveur d'un candidat qui n'appartient pas au sexe sous-représenté. Ces limitations du droit au respect de la vie privée eu égard au traitement de données à caractère personnel, objets respectivement des articles 7 et 8 de la charte, et l'obligation incombant aux sociétés cotées de fournir ces informations au candidat non retenu, à la demande de celui-ci, sont nécessaires et, dans le respect du principe de proportionnalité, répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus. Elles sont, dès lors, conformes aux exigences encadrant ces limitations, prévues par l'article 52, paragraphe 1, de la charte, et à la jurisprudence pertinente de la Cour de justice.

Amendement

(28) La présente directive tend à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées en bourse ***et des grandes entreprises publiques***, et à contribuer ainsi à la réalisation du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, reconnu en tant que droit fondamental de l'Union. Il devrait être, dès lors, exigé de ces sociétés ***et des grandes entreprises publiques*** qu'elles communiquent, à la demande d'un candidat écarté, non seulement les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé ***leur recrutement***, leur sélection ***et leur nomination***, mais aussi l'appréciation comparative objective de ces critères et, le cas échéant, les considérations ayant fait pencher la balance en faveur d'un candidat qui n'appartient pas au sexe sous-représenté. Ces limitations du droit au respect de la vie privée eu égard au traitement de données à caractère personnel, objets respectivement des articles 7 et 8 de la charte, et l'obligation incombant aux sociétés cotées ***et aux grandes entreprises publiques*** de fournir ces informations au candidat non retenu, à la demande de celui-ci, sont nécessaires et, dans le respect du principe de proportionnalité, répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus. Elles sont, dès lors, conformes aux

exigences encadrant ces limitations, prévues par l'article 52, paragraphe 1, de la charte, et à la jurisprudence pertinente de la Cour de justice.

Amendement 27

Proposition de directive Considérant 29

Texte proposé par la Commission

(29) Lorsqu'un candidat écarté membre du sexe sous-représenté établit la présomption selon laquelle il possède une qualification égale à celle du candidat de l'autre sexe qui a été retenu, la société *cotée* devrait être tenue de démontrer le bien-fondé de son choix.

Amendement

(29) Lorsqu'un candidat écarté membre du sexe sous-représenté établit la présomption selon laquelle il possède une qualification égale à celle du candidat de l'autre sexe qui a été retenu, la société ***ou l'entreprise en question*** devrait être tenue de démontrer le bien-fondé de son choix.

Amendement 28

Proposition de directive Considérant 30

Texte proposé par la Commission

(30) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives réprimant les violations de la présente directive, sanctions qui pourraient consister, notamment, en amendes administratives, en la nullité ou l'annulation, respectivement constatée ou prononcée par un organe judiciaire, de la nomination ou de l'élection d'administrateurs *non exécutifs* qui a eu lieu en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 4, paragraphe 1.

Amendement

(30) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives réprimant les violations de la présente directive, sanctions qui pourraient consister, notamment, en amendes administratives, en la nullité ou l'annulation, respectivement constatée ou prononcée par un organe judiciaire, de la nomination ou de l'élection d'administrateurs qui a eu lieu en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 4, paragraphe 1, ***ou encore en la dissolution forcée, décidée par un organe judiciaire compétent dans le respect plein et entier des garanties procédurales pertinentes, en cas de violations graves et répétées.***

Amendement 29

Proposition de directive Considérant 31

Texte proposé par la Commission

(31) Comme la composition par sexe des effectifs des entreprises se répercute directement sur la disponibilité de candidats du sexe sous-représenté, les États membres peuvent prévoir que, lorsque les membres du sexe sous-représenté constituent moins de 10 % du personnel d'une société, cette dernière ne devrait pas être tenue de respecter l'objectif fixé par la présente directive.

Amendement

supprimé

Amendement 30

Proposition de directive Considérant 32

Texte proposé par la Commission

*(32) Puisque les sociétés cotées devraient avoir pour objectif de relever la proportion de membres du sexe sous-représenté à tous les postes décisionnels, les États membres peuvent prévoir que l'objectif fixé dans la présente directive sera réputé atteint lorsque les sociétés cotées pourront établir que **des membres** du sexe sous-représenté occupent au moins un tiers de tous les postes d'administrateurs, **qu'il s'agisse d'administrateurs exécutifs ou non exécutifs**.*

Amendement

*(32) Dès lors que le pourcentage de femmes occupant un poste d'administrateur exécutif est encore moins élevé, il y a lieu de mettre en place une nouvelle mesure d'incitation pour accroître le nombre de femmes occupant un poste d'administrateur exécutif. Les États membres peuvent prévoir que l'objectif fixé dans la présente directive sera réputé atteint lorsque les sociétés cotées pourront établir que **les administrateurs** du sexe sous-représenté occupent au moins un tiers de tous les postes d'administrateurs, **à condition qu'au moins un administrateur exécutif soit du sexe sous-représenté**.*

Amendement 31

Proposition de directive Considérant 33

Texte proposé par la Commission

(33) Outre les *mesures* relatives aux administrateurs *non* exécutifs et dans le but *également* d'accroître la présence des femmes parmi les administrateurs chargés de tâches de gestion quotidienne, il devrait être exigé des sociétés cotées qu'elles prennent des engagements individuels quant à *la* représentation des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs, qu'elles devraient avoir honorés d'ici le 1^{er} janvier 2020. En contractant ces engagements, chaque société devrait avoir pour objectif d'accomplir des progrès tangibles par rapport à sa situation actuelle, sur la voie d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes.

Amendement

(33) Outre les *incitations* relatives aux administrateurs exécutifs et dans le but d'accroître *davantage* la présence des femmes parmi les administrateurs chargés de tâches de gestion quotidienne, il devrait être exigé des sociétés cotées qu'elles prennent des engagements individuels quant à *une* représentation *plus équilibrée* des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs, qu'elles devraient avoir honorés d'ici le 1^{er} janvier 2020, *et avant le 1^{er} janvier 2018 dans le cas de grandes entreprises publiques*. En contractant ces engagements, chaque société devrait avoir pour objectif d'accomplir des progrès tangibles par rapport à sa situation actuelle, sur la voie d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes.

Amendement 32

Proposition de directive Considérant 34

Texte proposé par la Commission

(34) Les États membres devraient exiger des sociétés cotées qu'elles communiquent annuellement aux autorités nationales compétentes des informations sur la composition ventilée par sexe de leurs conseils ainsi que des informations sur la mesure dans laquelle elles sont parvenues à atteindre les objectifs fixés dans la présente directive, afin de permettre auxdites autorités d'évaluer les progrès accomplis par chaque société cotée pour instaurer une représentation hommes-femmes équilibrée parmi ses administrateurs. Ces informations devraient être publiées et, si

Amendement

(34) Les États membres devraient exiger des sociétés cotées *et des grandes entreprises publiques* qu'elles communiquent annuellement aux autorités nationales compétentes des informations sur la composition ventilée par sexe de leurs conseils ainsi que des informations sur la mesure dans laquelle elles sont parvenues à atteindre les objectifs fixés dans la présente directive, afin de permettre auxdites autorités d'évaluer les progrès accomplis par chaque société cotée *et grande entreprise publique* pour instaurer une représentation hommes-femmes

la société en question ne s'est pas conformée à l'objectif, elle devrait compléter ces informations par une description des mesures qu'elle a prises jusqu'alors et de celles qu'elle entend prendre afin d'atteindre cet objectif.

équilibrée parmi ses administrateurs. Ces informations devraient être publiées *d'une manière adaptée et facilement accessible dans leur rapport annuel et sur leur site web* et, si la société *ou entreprise* en question ne s'est pas conformée à l'objectif, elle devrait compléter ces informations par une description *complète* des mesures qu'elle a prises jusqu'alors et de celles qu'elle entend prendre afin d'atteindre cet objectif.

Amendement 33

Proposition de directive Considérant 35

Texte proposé par la Commission

(35) Les États membres sont susceptibles d'avoir déjà adopté, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, des mesures prévoyant des moyens d'assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des entreprises. Ces États membres devraient avoir la faculté d'appliquer lesdites mesures en lieu et place des exigences procédurales en matière de nomination s'ils peuvent démontrer que les mesures arrêtées sont d'une efficacité équivalente pour que les sociétés cotées et les *sociétés cotées constituées en* entreprises publiques atteignent, respectivement, d'ici le 1^{er} janvier 2020 ou le 1^{er} janvier 2018 au plus tard, l'objectif consistant à ce que 40 % au moins de leurs administrateurs *non exécutifs* appartiennent au sexe sous-représenté.

Amendement

(35) Les États membres sont susceptibles d'avoir déjà adopté, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, des mesures prévoyant des moyens d'assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des entreprises. Ces États membres devraient avoir la faculté d'appliquer lesdites mesures en lieu et place des exigences procédurales en matière de nomination s'ils peuvent démontrer que les mesures arrêtées sont d'une efficacité équivalente pour que les sociétés cotées et les *grandes* entreprises publiques atteignent, respectivement, d'ici le 1^{er} janvier 2020 ou le 1^{er} janvier 2018 au plus tard, l'objectif consistant à ce que 40 % au moins de leurs administrateurs appartiennent au sexe sous-représenté *ou l'objectif d'un tiers prévu à l'article 4, paragraphe 1, de la présente directive. La Commission devrait évaluer si les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs de la présente directive sont satisfaisants. En cas de progrès insuffisants dans un État membre donné, les dispositions de la présente directive entreront automatiquement en vigueur pour l'État*

Amendement 34

Proposition de directive Considérant 37

Texte proposé par la Commission

(37) Bien que quelques États membres aient, avec des résultats mitigés, adopté des mesures réglementaires ou incité les entreprises à recourir à l'autorégulation, la plupart d'entre eux n'ont pris aucune mesure ni exprimé leur volonté d'œuvrer d'une manière faisant suffisamment progresser les choses. Il ressort des projections fondées sur une analyse exhaustive de l'ensemble des données disponibles relatives aux tendances passées et actuelles, ainsi que des intentions exprimées que, dans un avenir prévisible, une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs *non exécutifs* des conseils des sociétés dans l'ensemble de l'Union, conformément aux objectifs fixés dans la présente directive, ne sera, à aucun moment, réalisée par les États membres agissant séparément. Compte tenu de ces circonstances et des divergences croissantes entre les États membres quant à la représentation des femmes et des hommes dans les conseils des sociétés, on ne peut atténuer le déséquilibre en la matière dans l'ensemble de l'Union qu'en adoptant une approche commune; de même, le potentiel de parité, de compétitivité et de croissance peut être réalisé plus efficacement par une action coordonnée au niveau de l'Union que par des initiatives nationales de portée, d'ambition et d'efficacité variables. Étant donné que les objectifs de la présente directive ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres et peuvent donc l'être mieux, en raison des

Amendement

(37) Bien que quelques États membres aient, avec des résultats mitigés, adopté des mesures réglementaires ou incité les entreprises à recourir à l'autorégulation, la plupart d'entre eux n'ont pris aucune mesure ni exprimé leur volonté d'œuvrer d'une manière faisant suffisamment progresser les choses. Il ressort des projections fondées sur une analyse exhaustive de l'ensemble des données disponibles relatives aux tendances passées et actuelles, ainsi que des intentions exprimées que, dans un avenir prévisible, une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs des conseils des sociétés dans l'ensemble de l'Union, conformément aux objectifs fixés dans la présente directive, ne sera, à aucun moment, réalisée par les États membres agissant séparément. Compte tenu de ces circonstances et des divergences croissantes entre les États membres quant à la représentation des femmes et des hommes dans les conseils des sociétés, on ne peut atténuer le déséquilibre en la matière dans l'ensemble de l'Union qu'en adoptant une approche commune; de même, le potentiel de parité, de compétitivité et de croissance peut être réalisé plus efficacement par une action coordonnée au niveau de l'Union que par des initiatives nationales de portée, d'ambition et d'efficacité variables. Étant donné que les objectifs de la présente directive ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres et peuvent donc l'être mieux, en raison des dimensions et des effets de l'action, au

dimensions et des effets de l'action, au niveau de l'Union, cette dernière peut adopter des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne.

niveau de l'Union, cette dernière peut adopter des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne.

Amendement 35

Proposition de directive Considérant 38

Texte proposé par la Commission

(38) Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive se limite à fixer des objectifs et principes communs et n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs. Les États membres jouissent d'une latitude suffisante pour déterminer les meilleurs moyens d'atteindre les objectifs fixés dans la présente directive compte tenu des spécificités nationales, notamment les règles et pratiques de recrutement aux postes d'administrateurs. La présente directive ne compromet pas la faculté qu'ont les sociétés de nommer les membres les plus qualifiés pour siéger dans leurs conseils et accorde un délai d'adaptation suffisamment long à l'ensemble des sociétés cotées.

Amendement

(38) Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive se limite à fixer des objectifs et principes communs et n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs. Les États membres jouissent d'une latitude suffisante pour déterminer les meilleurs moyens d'atteindre les objectifs fixés dans la présente directive compte tenu des spécificités nationales, notamment les règles et pratiques de recrutement aux postes d'administrateurs. La présente directive ne compromet pas la faculté qu'ont les sociétés de nommer les membres les plus qualifiés pour siéger dans leurs conseils et accorde un délai d'adaptation suffisamment long à l'ensemble des sociétés cotées *et des grandes entreprises publiques*.

Amendement 36

Proposition de directive Article premier

Texte proposé par la Commission

La présente directive prévoit des mesures visant à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs *non exécutifs* de sociétés cotées en établissant des mesures tendant à accélérer les avancées sur la voie

Amendement

La présente directive prévoit des mesures visant à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs de sociétés cotées *et de grandes entreprises publiques* en établissant des mesures tendant à accélérer

de la parité entre hommes et femmes, tout en accordant aux sociétés un délai suffisant pour procéder aux aménagements nécessaires.

les avancées sur la voie de la parité entre hommes et femmes, tout en accordant aux sociétés un délai suffisant pour procéder aux aménagements nécessaires.

Amendement 37

Proposition de directive Article 2 – point 1

Texte proposé par la Commission

(1) "société cotée": une société **ayant son siège statutaire** dans un État membre, dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de l'article 4, paragraphe 1, alinéa 14, de la directive 2004/39/CE, dans un ou plusieurs États membres;

Amendement

(1) «société cotée»: une société **située** dans un État membre, dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de l'article 4, paragraphe 1, alinéa 14, de la directive 2004/39/CE, dans un ou plusieurs États membres; supprimé

Amendement 38

Proposition de directive Article 3

Texte proposé par la Commission

La présente directive ne s'applique pas aux petites et moyennes entreprises ("PME").

Amendement

La présente directive ne s'applique pas aux petites et moyennes entreprises, **ni aux microentreprises** ("PME"). **Toutefois, les États membres devraient mettre en place des politiques visant à aider et inciter les PME à améliorer sensiblement la parité hommes-femmes à tous les niveaux de l'encadrement et au sein des conseils des entreprises.**

Amendement 39

Proposition de directive Article 4 – titre

Texte proposé par la Commission

Objectifs concernant les administrateurs
non exécutifs

Amendement 40

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs *non exécutifs* **pourvoient** ces postes **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 qu'elles atteignent** ledit pourcentage le 1^{er} janvier 2020 au plus tard, ou le 1^{er} janvier 2018 au plus tard s'il s'agit de sociétés cotées constituées en entreprises publiques.

Amendement

Objectifs concernant les administrateurs

Amendement

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées **et les grandes entreprises publiques** dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs **adaptent leurs procédures de recrutement, y compris les procédures de publication des avis de vacance, de présélection, de sélection ou de nomination pour tous les postes d'administrateur, de manière à atteindre** ledit pourcentage le 1^{er} janvier 2020 au plus tard, ou le 1^{er} janvier 2018 au plus tard s'il s'agit de sociétés cotées constituées en entreprises publiques.

Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées procèdent, aux étapes appropriées, aux ajustements de leurs procédures de recrutement, de présélection, de sélection ou de nomination. En particulier, les États membres veillent à ce que les sociétés sélectionnent les candidats à tout poste d'administrateur sur une liste de sélection respectant l'équilibre entre les hommes et les femmes.

Si la procédure de sélection se fonde sur une analyse comparative des qualifications de chaque candidat, les États membres veillent à ce que les ajustements précités incluent l'application de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres.

Amendement 41

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1 bis. Les États membres peuvent prévoir que l'objectif fixé au premier paragraphe est atteint lorsque les sociétés cotées ou les grandes entreprises publiques sont en mesure d'établir que les membres du sexe sous-représenté occupent au moins un tiers du total des postes d'administrateur, à condition que les deux types de poste d'administrateur – exécutif et non exécutif – soient représentés dans ce quota. Le nombre nécessaire pour que cet objectif d'un tiers soit atteint est celui qui, en valeur relative, est le plus proche d'un tiers.

Amendement 42

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

Amendement

2. Le nombre de postes d'administrateurs non exécutifs nécessaire pour que l'objectif fixé au paragraphe 1 soit respecté est celui qui, en valeur relative, est le plus proche de 40 % sans, toutefois, dépasser 49 %.

2. Le nombre de postes d'administrateurs nécessaire pour que l'objectif fixé au paragraphe 1 soit respecté représente au moins 40 %.

Amendement 43

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission

Amendement

3. Afin d'atteindre l'objectif fixé au paragraphe 1, les États membres veillent à

3. Afin d'atteindre l'objectif fixé au paragraphe 1, et conformément à

ce que, lors de la sélection d'administrateurs *non exécutifs*, priorité soit accordée au candidat du sexe sous-représenté *si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles*, 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 d'un candidat de l'autre sexe.

L'article 23, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les États membres veillent à ce que, *dans les procédures de recrutement, de sélection et de nomination* des administrateurs, priorité soit accordée au candidat *compétent* du sexe sous-représenté, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe. *Les critères utilisés pour la sélection sont avant tout, clairs, transparents et non discriminatoires.*

S'il s'agit d'une procédure de sélection fondée sur les compétences, la priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté si celui-ci possède une qualification au moins égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à son aptitude, à sa compétence ou à ses prestations professionnelles.

Amendement 44

Proposition de directive Article 4 – paragraphe 4

Texte proposé par la Commission

4. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées soient tenues de communiquer, *à la demande d'un candidat non retenu*, les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur sélection, l'appréciation comparative objective de ces critères et, le cas échéant, les considérations ayant fait pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.

Amendement

4. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées *et les grandes entreprises publiques* soient tenues de communiquer *aux candidats non retenus le nombre et le sexe des candidats figurant sur la liste de sélection, tout en respectant leur anonymat conformément au droit de l'Union applicable en matière de protection des données*, les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur *recrutement, sélection ou nomination*, l'appréciation comparative objective de ces critères et, le cas échéant, les considérations ayant fait pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.

Amendement 45

Proposition de directive

Article 4 – paragraphe 4 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

4 bis. Les États membres garantissent le respect des exigences afférentes à la sélection des candidats au stade approprié de la procédure de sélection, conformément aux dispositions de droit interne et aux statuts des sociétés cotées concernées.

Amendement 46

Proposition de directive

Article 4 – paragraphe 5

Texte proposé par la Commission

Amendement

5. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire national, pour veiller à ce que, lorsqu'un candidat non retenu du sexe sous-représenté établit des faits qui permettent de présumer qu'il possédait une qualification égale à celle du candidat retenu de l'autre sexe, **il** incombe à la société cotée de prouver l'absence de violation de la règle énoncée au paragraphe 3.

5. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire national, pour veiller à ce que **les sociétés cotées et les grandes entreprises publiques soient à même de démontrer que leur procédure de nomination a été appliquée conformément aux dispositions visées au paragraphe 3, en particulier** lorsqu'un candidat non retenu du sexe sous-représenté établit des faits qui permettent de présumer qu'il possédait une qualification égale à celle du candidat retenu de l'autre sexe, **et à ce qu'il** incombe à la société cotée **ou à la grande entreprise publique** de prouver l'absence de violation de la règle énoncée au paragraphe 3.

Amendement 47

Proposition de directive

Article 4 – paragraphe 6

Texte proposé par la Commission

Amendement

6. Les États membres peuvent prévoir que les sociétés cotées dans lesquelles les membres du sexe sous-représenté comptent pour moins de 10 % des effectifs ne sont pas soumises à l'objectif fixé au paragraphe 1.

supprimé

Amendement 48

Proposition de directive Article 5 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

Amendement

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées contractent **des** engagements individuels en matière de représentation équilibrée des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs **et s'en acquittent** au plus tard pour le 1^{er} janvier 2020 ou, s'il s'agit **de sociétés cotées constituées en** entreprises publiques, pour le 1^{er} janvier 2018.

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées contractent **d'autres** engagements individuels en matière de représentation équilibrée des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs, **conformément aux procédures décrites à l'article 4.**

Ces engagements ont pour objectif d'accomplir des progrès tangibles vers une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes au plus tard pour le 1^{er} janvier 2020 ou, s'il s'agit de **grandes** entreprises publiques, pour le 1^{er} janvier 2018.

Amendement 49

Proposition de directive Article 5 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

Amendement

2. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles fournissent aux autorités nationales compétentes, une fois par an à compter du [deux ans après l'adoption], des

2. Les États membres exigent des sociétés cotées **et des grandes entreprises publiques** qu'elles fournissent aux autorités nationales compétentes une fois par an, **le**

informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils, en distinguant entre administrateurs non exécutifs et administrateurs exécutifs, et aux mesures prises eu égard aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, et au paragraphe 1 du présent article, et qu'elles publient ces informations sur leur site web, d'une manière adaptée et accessible.

cas échéant dans leur rapport annuel, à compter du [deux ans après l'adoption], des informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils, en distinguant entre administrateurs non exécutifs et administrateurs exécutifs, ***aux progrès accomplis*** et aux mesures prises eu égard aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, et au paragraphe 1 du présent article, ***et, le cas échéant, des informations relatives au sexe de tous les administrateurs nommés pendant la période de référence***, et qu'elles publient ces informations sur leur site web, d'une manière adaptée et ***facilement*** accessible.

Amendement 50

Proposition de directive Article 5 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission

3. Lorsqu'une société cotée ne répond pas aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, ou n'honore pas les engagements individuels propres qu'elle a pris en vertu du paragraphe 1 du présent article, les informations visées au paragraphe 2 du présent article comprennent les raisons du manquement et une description des mesures que la société a adoptées ou qu'elle envisage d'adopter afin d'atteindre ces objectifs ou d'honorer ses engagements.

Amendement

3. Lorsqu'une société cotée ***ou une grande entreprise publique*** ne répond pas aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, ou n'honore pas les engagements individuels propres qu'elle a pris en vertu du paragraphe 1 du présent article, les informations visées au paragraphe 2 du présent article comprennent les raisons du manquement et une description ***complète*** des mesures que la société a adoptées ou qu'elle envisage d'adopter afin d'atteindre ces objectifs ou d'honorer ses engagements.

Amendement 51

Proposition de directive Article 5 – paragraphe 4

Texte proposé par la Commission

4. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour veiller à ce que l'organisme ou les organismes désignés

Amendement

supprimé

conformément à l'article 20 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)³⁵ soient également compétents pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils des sociétés cotées.

¹ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

Justification

La suppression de ce paragraphe ne correspond pas à une volonté de supprimer le texte mais à une restructuration de la directive. En effet, cette partie constitue désormais un article 8 bis nouveau. L'objectif est d'élargir les compétences de l'organisme chargé des questions d'égalité.

Amendement 52

Proposition de directive

Article 6 – paragraphe 2 – partie introductive

Texte proposé par la Commission

2. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives; elles peuvent comporter les mesures suivantes:

Amendement

2. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées, **progressives** et dissuasives; elles peuvent comporter les mesures suivantes:

Amendement 53

Proposition de directive

Article 6 – paragraphe 2 – point a

Texte proposé par la Commission

(a) amendes administratives;

Amendement

(a) **avertissement suivi d'amendes** administratives **progressives**;

Amendement 54

Proposition de directive

Article 6 – paragraphe 2 – point b bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(b bis) dissolution forcée, décidée par un organe judiciaire compétent, en pleine conformité avec les garanties procédurales applicables, en cas d'infractions graves et répétées.

Justification

Il y a lieu de préciser que les États membres disposent d'un large éventail de possibilités pour mettre en place un régime de sanctions crédible au niveau national.

Amendement 55

Proposition de directive

Article 6 – paragraphe 2 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

2 quater. Les États membres font rapport sur les sanctions mises en place pour se conformer aux dispositions de la présente directive.

Amendement 56

Proposition de directive

Article 7 – alinéa unique

Texte proposé par la Commission

Amendement

Les États membres ***peuvent*** adopter ou maintenir des dispositions plus favorables que celles prévues dans la présente directive, pour garantir une représentation plus équilibrée entre hommes et femmes dans les sociétés ayant leur siège statutaire sur leur territoire, à condition que ces dispositions ne créent pas de discrimination injustifiée ***ni n'entravent le bon***

Les États membres ***sont encouragés*** à adopter ou maintenir des dispositions plus favorables que celles prévues dans la présente directive ***pour atteindre l'objectif visé à l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et*** garantir une représentation plus équilibrée entre hommes et femmes dans les sociétés ayant leur siège statutaire sur leur territoire,

fonctionnement du marché intérieur.

à condition que ces dispositions *soient axées sur l'objectif de la présente directive et qu'elles n'aillent pas au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre ou qu'elles ne créent pas de discrimination injustifiée.*

Amendement 57

Proposition de directive

Article 8 – paragraphe 3 – alinéa 1

Texte proposé par la Commission

3. Sans préjudice de l'article 4, **paragraphes 6 et 7**, les États membres qui, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, ont déjà adopté des mesures afin d'assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées, peuvent suspendre l'application des exigences procédurales en matière de nomination énoncées à l'article 4, paragraphes 1, 3, 4, et 5, pour autant **qu'il puisse être démontré** que ces mesures permettront aux membres du sexe sous-représenté d'occuper 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs au plus tard d'ici le 1^{er} janvier 2020 dans les sociétés cotées ou d'ici le 1^{er} janvier 2018 s'il s'agit **de sociétés cotées constituées en entreprises** publiques.

Amendement

3. Sans préjudice de l'article 4, paragraphe 6, les États membres qui, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, ont déjà adopté des mesures afin d'assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées **et des grandes entreprises publiques ou les États membres dans lesquels existent d'autres mesures, par exemple d'autorégulation, visant à assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées et des grandes entreprises publiques** peuvent suspendre l'application des exigences procédurales en matière de nomination énoncées à l'article 4, paragraphes 1, 3, 4, et 5, **ainsi que l'application de l'article 5, paragraphe 1**, pour autant **qu'une évaluation effectuée par la Commission montre** que ces mesures permettront aux membres du sexe sous-représenté **soit** d'occuper 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs, **soit d'atteindre l'objectif d'un tiers prévu à l'article 4, paragraphe 7**, au plus tard d'ici le 1^{er} janvier 2020 dans les sociétés cotées ou d'ici le 1^{er} janvier 2018 s'il s'agit **d'entreprises** publiques. **L'État membre concerné notifie ces informations à la Commission.**

Justification

Les mesures d'autorégulation (tels les codes de gouvernance des entreprises) ayant prouvé leur efficacité devraient également justifier une suspension des exigences procédurales.

Amendement 58

Proposition de directive Article 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

Article 8 bis

Organisme chargé des questions d'égalité
Les États membres prennent les mesures nécessaires pour veiller à ce que l'organisme ou les organismes désignés conformément à l'article 20 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)¹ soient également compétents pour promouvoir, analyser, surveiller et favoriser l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils des sociétés cotées.

¹ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

Amendement 59

Proposition de directive Article 9 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

Amendement

1. D'ici le 1^{er} janvier 2017 au plus tard, puis tous les deux ans, les États membres communiquent à la Commission un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive. Dans ces rapports figurent notamment des informations complètes sur

1. D'ici le 1^{er} janvier 2017 au plus tard, puis tous les deux ans, les États membres communiquent à la Commission un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive. Dans ces rapports figurent notamment des informations complètes sur

les mesures prises en vue de parvenir aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, les informations à fournir conformément à l'article 5, paragraphe 2, et celles relatives aux engagements individuels contractés par les sociétés cotées, en vertu de l'article 5, paragraphe 1.

les mesures prises en vue de parvenir aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, les informations à fournir conformément à l'article 5, paragraphe 2, et celles relatives aux engagements individuels contractés par les sociétés cotées *et les grandes entreprises publiques*, en vertu de l'article 5, paragraphe 1.

Amendement 60

Proposition de directive

Article 9 – paragraphe 2 – alinéa 1

Texte proposé par la Commission

2. Les États membres ayant, en vertu de l'article 8, paragraphe 3, suspendu l'application des exigences procédurales en matière de nomination, décrites à l'article 4, paragraphes 1, 3, 4 et 5, font figurer dans les rapports prévus au paragraphe 1 des éléments prouvant les résultats concrets qu'ils auront obtenus grâce aux mesures nationales mentionnées à l'article 8, paragraphe 3. La Commission publie ensuite un rapport spécial dans lequel elle établit si ces mesures permettent effectivement aux membres du sexe sous-représenté d'occuper 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs d'ici le 1^{er} janvier 2018 dans les *sociétés cotées constituées en* entreprises publiques et d'ici le 1^{er} janvier 2020 dans les sociétés cotées *autres que des entreprises publiques*. La Commission *présente* le premier rapport de cette nature d'ici le 1^{er} juillet 2017; les rapports ultérieurs *paraissent* dans les six mois suivant la communication par chaque État membre du rapport exigé au paragraphe 1.

Amendement

2. Les États membres ayant, en vertu de l'article 8, paragraphe 3, suspendu l'application des exigences procédurales en matière de nomination, décrites à l'article 4, paragraphes 1, 3, 4 et 5, font figurer dans les rapports prévus au paragraphe 1 des éléments prouvant les résultats concrets qu'ils auront obtenus grâce aux mesures nationales mentionnées à l'article 8, paragraphe 3. La Commission publie ensuite un rapport spécial dans lequel elle établit si ces mesures permettent effectivement aux membres du sexe sous-représenté d'occuper 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs d'ici le 1^{er} janvier 2018 dans les *grandes* entreprises publiques et d'ici le 1^{er} janvier 2020 dans les sociétés cotées. La Commission *publie* le premier rapport de cette nature d'ici le 1^{er} juillet 2017; les rapports ultérieurs *sont publiés* dans les six mois suivant la communication par chaque État membre du rapport exigé au paragraphe 1.

Amendement 61

Proposition de directive

Article 9 – paragraphe 2 – alinéa 2

Texte proposé par la Commission

Les États membres en question veillent à ce que les sociétés cotées qui, ayant appliqué les mesures nationales mentionnées à l'article 8, paragraphe 3, n'ont pas nommé ou élu de membres du sexe sous-représenté de manière à pourvoir 40 % au moins des postes d'administrateurs **non exécutifs** au sein de leurs conseils d'ici le 1^{er} janvier 2018 si ce sont des entreprises publiques ou d'ici le 1^{er} janvier 2020 pour les autres sociétés, appliquent, à compter respectivement de l'une ou l'autre date, les exigences procédurales en matière de nomination énoncées à l'article 4, paragraphes 1, 3, 4 et 5.

Amendement

Les États membres en question veillent à ce que les sociétés cotées **et les grandes entreprises publiques** qui, ayant appliqué les mesures nationales mentionnées à l'article 8, paragraphe 3, n'ont pas nommé ou élu de membres du sexe sous-représenté de manière à pourvoir 40 % au moins des postes d'administrateurs au sein de leurs conseils d'ici le 1^{er} janvier 2018 si ce sont des entreprises publiques ou d'ici le 1^{er} janvier 2020 pour les autres sociétés, appliquent, à compter respectivement de l'une ou l'autre date, les exigences procédurales en matière **de recrutement, de sélection et** de nomination énoncées à l'article 4, paragraphes 1, 3, 4 et 5.

Amendement 62

**Proposition de directive
Article 9 – paragraphe 3**

Texte proposé par la Commission

3. La Commission réexamine l'application de la présente directive et fait rapport au Parlement européen et au Conseil au plus tard le 31 décembre 2021, et par la suite tous les deux ans. La Commission évalue notamment si les objectifs de la présente directive ont été atteints.

Amendement

3. La Commission réexamine l'application de la présente directive et fait rapport au Parlement européen et au Conseil au plus tard le 31 décembre 2021, et par la suite tous les deux ans. La Commission, **après consultation du Parlement européen, du Conseil et des partenaires sociaux européens**, évalue notamment si les objectifs de la présente directive ont été atteints.

Amendement 63

**Proposition de directive
Article 9 – paragraphe 4**

Texte proposé par la Commission

Amendement

4. Dans son rapport, la Commission apprécie l'éventuelle nécessité de prolonger la durée de la présente directive au-delà de la date indiquée à l'article 10, paragraphe 2, ou de la modifier, compte tenu de l'évolution de la représentation des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés cotées et aux différents niveaux de la sphère décisionnelle dans l'ensemble de l'économie, et selon que les progrès enregistrés présentent ou non un caractère suffisamment durable.

supprimé

PROCÉDURE

Titre	Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse		
Références	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299 (COD)		
Commissions compétentes au fond Date de l'annonce en séance	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Avis émis par Date de l'annonce en séance	EMPL 22.11.2012		
Rapporteur(e) pour avis Date de la nomination	Marije Cornelissen. 12.12.2012		
Article 51 - Réunions conjointes de commissions Date de l'annonce en séance	17.1.2013		
Examen en commission	23.4.2013	19.6.2013	8.7.2013
Date de l'adoption	9.7.2013		
Résultat du vote final	+: -: 0:	37 5 4	
Membres présents au moment du vote final	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennaïmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Adam Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Öry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinrueck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber		
Suppléant(s) présent(s) au moment du vote final	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
Suppléant(s) (art. 187, par. 2) présent(s) au moment du vote final	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		

30.5.2013

AVIS DE LA COMMISSION DU MARCHÉ INTÉRIEUR ET DE LA PROTECTION DES CONSOMMATEURS

à l'intention de la commission des affaires juridiques et de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

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
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Rapporteure pour avis: Antonya Parvanova.

JUSTIFICATION SUCCINCTE

La proposition tend à promouvoir l'équilibre hommes-femmes dans les instances de décision économique, notamment dans les sociétés cotées en bourse, conformément à l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne, et à exploiter le vivier existant de compétences afin de parvenir à une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des entreprises, ce qui contribuerait au bon fonctionnement du marché intérieur et à la réalisation des objectifs de la stratégie de l'Union "Europe 2020", notamment celui qui consiste à porter à 75% d'ici 2020 le taux d'emploi des femmes.

La rapporteure pour avis souscrit aux objectifs visés par la proposition. Elle se félicite en particulier du choix d'une directive comme instrument pour établir un système juridique uniforme dans l'Union, instaurer une plus grande sécurité juridique et réduire les charges administratives occasionnées par les différences existant dans l'application et la mise en œuvre, par les États membres, des principes de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des conseils des entreprises.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est un des principaux objectifs de l'Union, qui trouve son expression dans les traités (article 3, paragraphe 3, du traité UE et articles 8 et 157 du traité FUE), ainsi que dans la charte des droits fondamentaux (article 23). Les institutions de l'Union ont pris diverses mesures pour favoriser cette parité dans les instances de décision économique. Ainsi, en 2010, la Commission a inscrit l'égalité dans les instances de décision parmi les priorités définies dans sa charte des femmes (COM(2010) 78 final) et dans sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 (COM(2010) 491 final). En mars 2011, Viviane Reding, vice-présidente de la Commission, a lancé l'appel "Davantage de femmes dans les conseils d'administration, une

promesse pour l'Europe", dans lequel elle demande aux sociétés cotées en bourse de s'engager de leur plein gré à porter à 40% d'ici 2020 la proportion de femmes au sein de leurs conseils. L'appel à la signature de la promesse a duré un an, mais seules 24 sociétés l'ont signée.

Malgré ces efforts, le déséquilibre persiste aux postes de direction des entreprises. Selon les informations communiquées par la Commission, les femmes occupent actuellement 15,8% des sièges d'administrateurs dans les plus grandes sociétés cotées en bourse. La présence des femmes dans les conseils peine à progresser, la hausse annuelle enregistrée s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage. Dans les États membres, cette progression est inégale.

La proposition de la Commission est appuyée par chacun des commissaires détenant un portefeuille lié à l'économie: le vice-président Tajani (Industrie et entrepreneuriat), le vice-président Almunia (Concurrence), le vice-président Rehn (Affaires économiques et monétaires), le commissaire Barnier (Marché intérieur et services financiers) et le commissaire Andor (Emploi et affaires sociales), ainsi que par la vice-présidente Viviane Reding.

Dans sa contribution, votre rapporteure pour avis a accordé une attention particulière à plusieurs aspects qui intéressent au plus haut point la commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs, à savoir le fonctionnement du marché intérieur, la sécurité juridique pour les sociétés et la prise en compte des préférences des consommateurs dans la prise de décision des sociétés. Elle a accordé toute l'attention voulue à la situation économique fragile de l'Union et à la manière dont la proposition à l'examen peut contribuer concrètement à la stabilité financière et à la croissance économique à long terme.

Selon les données fournies par la Commission, les femmes influent fortement sur environ 70% des choix de dépense des consommateurs en général. Par conséquent, la présence d'un plus grand nombre de femmes aux postes de direction peut permettre de mieux comprendre les comportements économiques et les choix des consommateurs. Des produits et des services qui répondent mieux à leurs besoins et à leurs préférences sont de nature à stimuler les ventes.

Il est également essentiel de garantir une sécurité juridique aux sociétés qui exercent leur activité dans plus d'un État membre. A l'heure actuelle, les réglementations visant à faire progresser la parité hommes-femmes dans les conseils des entreprises diffèrent d'un État membre à l'autre. Ces divergences peuvent nuire au bon fonctionnement du marché unique. Les entreprises exerçant des activités transnationales ont besoin d'un cadre juridique cohérent et fiable afin de tirer le meilleur profit de l'accès au marché unique et d'obtenir des résultats économiques satisfaisants.

En ce qui concerne l'environnement économique actuel, de multiples études ont démontré l'existence d'une corrélation positive entre la mixité aux postes d'encadrement supérieur, d'une part, et les performances financières et la rentabilité des entreprises, d'autre part. Par conséquent, une représentation accrue des femmes dans les conseils des sociétés cotées en bourse dans l'Union est non seulement conforme au principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et de non discrimination mais peut aussi avoir un effet bénéfique sur les résultats de ces sociétés du point de vue de l'organisation et en matière financière.

Compte tenu du vieillissement de la population de l'Union, votre rapporteure pour avis estime que la non utilisation, au sein des conseils des sociétés, du potentiel que représente la moitié de la population européenne pourrait freiner l'essor de notre économie, le redressement de nos structures financières et la valorisation du capital humain existant.

Dans ses amendements, votre rapporteure pour avis invite également les États membres à inciter les sociétés à respecter davantage les principes de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de leurs conseils, à faciliter l'accès des femmes aux réseaux d'entreprises et à faire en sorte que leur politique des ressources humaines permette d'exploiter le vivier de compétences des femmes, ainsi qu'à faire rapport sur les progrès réalisés dans ces domaines.

Les amendements déposés sont équilibrés et confirment le texte original en renforçant les aspects précités. Leur prise en compte contribuera à accroître la sécurité juridique et à mieux affirmer les principes fondamentaux de l'égalité entre hommes et femmes, garantissant ainsi le respect de l'article 23 de la charte des droits fondamentaux et des articles 8 et 157 du traité FUE.

AMENDEMENTS

La commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs invite la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, compétente au fond, à incorporer dans son rapport les amendements suivants:

Amendement 1 Proposition de directive

Considérant 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 bis) D'après la Commission¹, les femmes exercent actuellement une influence déterminante sur la plupart des dépenses de consommation en général. Une meilleure représentation des femmes au sein des conseils permettrait aux entreprises concernées de mieux percevoir les besoins et le comportement économique des consommateurs. Elles pourraient ainsi fournir des biens et des services qui répondent mieux à la demande des consommateurs.

¹ DG Justice de la Commission "Les femmes dans les instances de décision économique au sein de l'UE: Rapport de suivi - Une initiative Europe 2020."

Amendement 2
Proposition de directive

Considérant 6 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 ter) Les institutions et agences de l'Union devraient montrer l'exemple en améliorant l'équilibre hommes-femmes. Les principes énoncés dans la présente directive devraient être intégrés dans les règles régissant les procédures de recrutement internes de la Commission, du Parlement européen et de toutes les institutions et agences de l'Union, y compris de la Banque centrale européenne. Il y a lieu de mettre en place des politiques d'égalité des genres plus efficaces dans toutes les institutions de l'Union pour influencer sur les politiques de recrutement et de formation et sur le fonctionnement quotidien des différentes institutions de l'Union. À cette fin, les institutions devraient veiller à ce que l'équilibre hommes-femmes soit atteint dans le recrutement des cadres supérieurs, y compris des directeurs généraux, des directeurs et des chefs d'unité.

Amendement 3
Proposition de directive

Considérant 6 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 quater) Il est essentiel que la direction de la Commission, qui est l'organe exécutif de l'Union, respecte un meilleur équilibre hommes-femmes pour mieux représenter les citoyens européens. Les États membres sont, dès lors, invités à nommer des candidats et des candidates pour chaque poste du collège des commissaires afin d'assurer un équilibre

hommes-femmes au sein du collège de la Commission.

Amendement 4
Proposition de directive

Considérant 6 quinquies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 quinquies) La Banque centrale européenne (BCE), le Système européen des superviseurs financiers (SESF), y compris le Comité européen du risque systémique (CERS), et les autorités européennes de surveillance (AES) devraient respecter tous les aspects de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination fondée sur le genre. Il y a également lieu d'encourager les conseils des autorités de surveillance des AES à proposer une liste de candidats respectant l'équilibre hommes-femmes pour les postes de président et d'administrateurs exécutifs lors de l'audition au Parlement européen. La sélection finale pour ces postes devrait garantir un équilibre hommes-femmes. Il importe également d'assurer un équilibre hommes-femmes au sein du comité directeur et des comités consultatifs du CERS.

Amendement 5
Proposition de directive

Considérant 6 sexies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 sexies) La composition du conseil de surveillance de la Banque centrale européenne (BCE), y compris en ce qui concerne les postes de président et de vice président, devrait respecter l'équilibre hommes-femmes. Lorsqu'un poste devient vacant au directoire de la BCE, il

convient d'encourager les États membres qui ont adopté l'euro comme monnaie à désigner deux candidats, un homme et une femme, pour occuper ce poste. Il y a lieu également d'engager les États membres à désigner des femmes aux postes de gouverneurs des banques centrales nationales (BCN) pour atteindre un équilibre hommes-femmes au sein du conseil des gouverneurs et du conseil général de la BCE ainsi que du conseil général du CERS.

Amendement 6
Proposition de directive
Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Au sein des entreprises, il est largement reconnu que la présence de femmes dans les conseils améliore la gouvernance, parce que la performance des équipes et la qualité du processus décisionnel augmentent en raison d'un état d'esprit plus collectif et plus diversifié, ouvrant des perspectives plus larges et favorisant, par voie de conséquence, l'adoption de décisions plus nuancées. De multiples études ont également démontré l'existence d'une corrélation positive entre la mixité aux postes d'encadrement supérieur, d'une part, et les performances financières et la rentabilité des entreprises, d'autre part. Une représentation accrue des femmes dans les conseils des sociétés cotées en bourse de l'Union peut donc avoir un effet bénéfique sur les résultats de ces dernières.

Amendement 7
Proposition de directive

Considérant 9

Amendement

(8) Au sein des entreprises, il est largement reconnu que la présence de femmes dans les conseils améliore la gouvernance, parce que la performance des équipes et la qualité du processus décisionnel augmentent en raison d'un état d'esprit plus collectif et plus diversifié, ouvrant des perspectives plus larges et favorisant, par voie de conséquence, l'adoption de décisions plus nuancées. De multiples études ont également démontré l'existence d'une corrélation positive entre la mixité aux postes d'encadrement supérieur, d'une part, et les performances financières et la rentabilité des entreprises, d'autre part. Une représentation accrue des femmes dans les conseils des sociétés cotées en bourse de l'Union peut donc avoir un effet bénéfique sur les résultats de ces dernières *du point de vue de l'organisation et en matière financière.*

Texte proposé par la Commission

(9) Certains éléments probants indiquent en outre que l'égalité sur le marché du travail peut stimuler fortement la croissance économique. Accroître la présence des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE n'a pas seulement un effet positif pour les femmes ainsi promues, cela permet aussi d'attirer les femmes de talent dans les entreprises et d'accentuer leur présence à tous les niveaux de l'encadrement et parmi les effectifs. En conséquence, **une hausse de la** proportion de femmes dans ces conseils contribue favorablement à la réduction des écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes. Exploiter pleinement le vivier existant de compétences que représentent les femmes constituerait un progrès significatif en matière de valorisation académique, tant sur le plan individuel que pour le secteur public. La sous-représentation des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE constitue une occasion manquée de générer une croissance durable à long terme pour les économies des États membres dans leur ensemble.

Amendement 8
Proposition de directive

Considérant 10

Texte proposé par la Commission

(10) En dépit de la législation de l'Union destinée à prévenir et à combattre la discrimination fondée sur le sexe, des recommandations du Conseil visant en particulier à accroître la présence des femmes dans les organes de décision économique, et des actions engagées au niveau de l'Union pour encourager l'autorégulation, les femmes continuent

Amendement

(9) Certains éléments probants indiquent en outre que l'égalité sur le marché du travail peut stimuler fortement la croissance économique. Accroître la présence des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE n'a pas seulement un effet positif pour les femmes ainsi promues, cela permet aussi d'attirer les femmes de talent dans les entreprises et d'accentuer leur présence à tous les niveaux de l'encadrement et parmi les effectifs. En conséquence, une proportion **plus représentative** de femmes dans ces conseils contribue favorablement à la réduction des écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes. Exploiter pleinement le vivier existant de compétences que représentent les femmes constituerait un progrès significatif en matière de valorisation académique, tant sur le plan individuel que pour le secteur public. La sous-représentation des femmes dans les conseils des sociétés cotées de l'UE constitue une occasion manquée de générer une croissance durable à long terme pour les économies des États membres dans leur ensemble.

Amendement

(10) En dépit de la législation de l'Union destinée à prévenir et à combattre la discrimination fondée sur le sexe, des recommandations du Conseil visant en particulier à accroître la présence des femmes dans les organes de décision économique, et des actions engagées au niveau de l'Union pour encourager l'autorégulation, les femmes continuent

d'être nettement *moins nombreuses que les hommes* dans les plus hautes instances décisionnelles des entreprises partout dans l'Union. Dans le secteur privé, et singulièrement dans les sociétés cotées, ce déséquilibre est particulièrement important et profond. Le principal indicateur dont dispose la Commission concernant la représentation des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés montre que la proportion de femmes reste très faible au plus haut niveau de décision des entreprises. En janvier 2012, les femmes occupaient en moyenne à peine 13,7 % des postes d'administrateurs dans les plus grandes sociétés cotées en bourse des États membres. Et elles ne représentaient que 15 % des administrateurs non exécutifs.

d'être nettement *sous-représentées* dans les plus hautes instances décisionnelles des entreprises partout dans l'Union. Dans le secteur privé, ce déséquilibre est particulièrement important et profond, *bien que certaines institutions et agences de l'Union, dont la Banque centrale européenne, affichent également un déséquilibre hommes-femmes très problématique*. . Le principal indicateur dont dispose la Commission concernant la représentation des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés montre que la proportion de femmes reste très faible au plus haut niveau de décision des entreprises. En janvier 2012, les femmes occupaient en moyenne à peine 13,7 % des postes d'administrateurs dans les plus grandes sociétés cotées en bourse des États membres. Et elles ne représentaient que 15 % des administrateurs non exécutifs.

Amendement 9 Proposition de directive

Considérant 11

Texte proposé par la Commission

(11) La proportion de femmes dans les conseils des entreprises s'accroît très lentement, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage. Cette augmentation est inégale d'un État membre à l'autre, ce qui donne lieu à des situations très variables. Une progression nettement plus sensible est observée dans les États membres qui ont instauré des mesures contraignantes. Les écarts croissants entre les États membres *risquent de* s'accroître en raison des grandes différences d'approche qu'ils ont adoptées pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils des entreprises.

Amendement

(11) La proportion de femmes dans les conseils des entreprises s'accroît très lentement, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage. Cette augmentation est inégale d'un État membre à l'autre, ce qui donne lieu à des situations très variables. Une progression nettement plus sensible est observée dans les États membres qui ont instauré des mesures contraignantes. Les écarts croissants entre les États membres *pourraient* s'accroître en raison des grandes différences d'approche qu'ils ont adoptées pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils des entreprises. *Il y a donc lieu d'encourager les États membres à*

partager des informations et à diffuser les meilleurs pratiques visant à promouvoir l'équilibre hommes-femmes, y compris les résultats de sociétés où une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de leur conseil est d'usage.

Amendement 10
Proposition de directive

Considérant 11 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(11 bis) Les États membres devraient adopter des stratégies tendant à un changement socioculturel dans leur approche de l'équilibre hommes-femmes, en utilisant des moyens polyvalents pour favoriser la présence de femmes dans les structures d'encadrement et la mise en œuvre d'approches et d'actions dynamiques par les employeurs. Ces moyens pourraient consister notamment à promouvoir des horaires de travail flexibles et à préconiser des lieux de travail conciliables avec la vie de famille en offrant un service de garderie.

Amendement 11
Proposition de directive

Considérant 12

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12) La dispersion et la disparité des réglementations ou leur absence au niveau national dans le domaine de l'équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés cotées entraînent non seulement des variations, entre les États membres, du nombre de femmes occupant des postes d'administrateurs non exécutifs et la fluctuation du rythme de progression enregistré en la matière, mais elles sont

(12) La dispersion et la disparité des réglementations ou leur absence au niveau national dans le domaine de l'équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés cotées entraînent non seulement des variations, entre les États membres, du nombre de femmes occupant des postes d'administrateurs non exécutifs et la fluctuation du rythme de progression enregistré en la matière, mais elles sont

également à l'origine d'obstacles sur le marché intérieur, du fait qu'elles imposent aux sociétés européennes cotées des exigences divergentes en matière de gouvernance d'entreprise. Imposées dans le cadre de la loi ou d'une pratique d'autorégulation, ces exigences divergentes régissant la composition des conseils des entreprises peuvent causer des difficultés d'ordre pratique aux sociétés cotées qui exercent des activités transnationales, notamment lorsqu'elles établissent des filiales ou procèdent à des fusions et acquisitions, ainsi qu'aux candidats aux postes d'administrateurs.

également à l'origine d'obstacles sur le marché intérieur, du fait qu'elles imposent aux sociétés européennes cotées des exigences divergentes en matière de gouvernance d'entreprise. Imposées dans le cadre de la loi ou d'une pratique d'autorégulation, ces exigences divergentes régissant la composition des conseils des entreprises peuvent causer des difficultés d'ordre pratique aux sociétés cotées qui exercent des activités transnationales, notamment lorsqu'elles établissent des filiales ou procèdent à des fusions et acquisitions, ainsi qu'aux candidats aux postes d'administrateurs. ***Néanmoins, l'application des dispositions de la présente directive ne devrait pas dépendre des différentes méthodes de sélection des administrateurs non exécutifs au sein des conseils des entreprises européennes.***

Amendement 12
Proposition de directive

Considérant 12 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 bis) Un des principaux facteurs d'une mise en œuvre adéquate de la présente directive consiste en l'utilisation effective de critères de sélection des administrateurs non exécutifs, qui seraient établis au préalable et en toute transparence et placeraient sur un pied d'égalité les compétences des candidats, quel que soit leur sexe.

Amendement 13
Proposition de directive
Considérant 12 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 ter) Compte tenu du vieillissement de la population et dans un contexte de

pénurie de compétences, la non-utilisation, au sein des conseils des sociétés, du potentiel que représente la moitié de la population européenne pourrait ralentir l'essor de l'économie et le redressement des structures financières dans l'Union. Si la moitié du vivier des compétences existantes n'est pas prise en considération pour les postes de direction, le processus et la qualité même des nominations pourraient être compromis, ce qui renforcerait la méfiance envers les organes de décision au sein des entreprises et pourrait se traduire par une moindre valorisation des ressources humaines existantes. L'intégration systématique de candidats aptes des deux sexes garantit que les nouveaux membres des conseils sont sélectionnés parmi les meilleurs candidats possibles, hommes ou femmes, et que la société trouve sa juste expression dans le processus de prise de décision au sein des entreprises.

Amendement 14
Proposition de directive

Considérant 14

Texte proposé par la Commission

(14) Si la présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant la procédure et les critères en matière de qualifications applicables à la sélection des membres des conseils des sociétés, il y a lieu, pour atteindre l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs, d'instaurer certaines normes minimales imposant aux sociétés cotées en bourse au sein desquelles la représentation des hommes et des femmes n'est pas équilibrée de fonder leurs décisions de nomination des administrateurs non exécutifs sur une comparaison objective des qualifications des candidats, quant à

Amendement

(14) Si la présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant la procédure et les critères en matière de qualifications applicables à la sélection des membres des conseils des sociétés, il y a lieu, pour atteindre l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs, d'instaurer certaines normes minimales imposant aux sociétés cotées en bourse au sein desquelles la représentation des hommes et des femmes n'est pas équilibrée de fonder leurs décisions de nomination des administrateurs non exécutifs sur ***un avis de vacance ouvert aux candidatures*** et sur une comparaison

leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles. Seule une mesure adoptée à l'échelle de l'Union peut effectivement contribuer à garantir des conditions de concurrence égales dans l'ensemble de l'Union et éviter ainsi des complications d'ordre pratique dans la vie des entreprises.

objective des qualifications des candidats, quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles. Seule une mesure adoptée à l'échelle de l'Union peut effectivement contribuer à garantir des conditions de concurrence égales dans l'ensemble de l'Union et éviter ainsi des complications d'ordre pratique dans la vie des entreprises.

Amendement 15

Proposition de directive

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Les sociétés cotées en bourse revêtent une importance économique particulière et se distinguent également par leur visibilité et leur poids sur le marché. Les mesures prévues dans la présente directive devraient donc s'appliquer à toute société cotée, notion par laquelle on entend une société ayant son siège statutaire dans un État membre, dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de l'article 4, paragraphe 1, alinéa 14, de la directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les marchés d'instruments financiers, dans un ou plusieurs États membres. Les sociétés cotées établissent des normes pour l'économie tout entière et leurs pratiques sont appelées à être suivies par d'autres types de sociétés. Le statut public des sociétés cotées justifie qu'elles soient *davantage* encadrées, dans l'intérêt général.

Amendement

(17) Les sociétés cotées en bourse revêtent une importance économique particulière et se distinguent également par leur visibilité et leur poids sur le marché. Les mesures prévues dans la présente directive devraient donc s'appliquer à toute société cotée, notion par laquelle on entend une société ayant son siège statutaire dans un État membre, dont les valeurs mobilières sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de l'article 4, paragraphe 1, alinéa 14, de la directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les marchés d'instruments financiers, dans un ou plusieurs États membres. Les sociétés cotées établissent des normes pour l'économie tout entière et leurs pratiques sont appelées à être suivies par d'autres types de sociétés. Le statut public des sociétés cotées justifie qu'elles soient *correctement* encadrées, dans l'intérêt général.

Amendement 16

Proposition de directive

Considérant 17 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(17 bis) Les sociétés non cotées jouent aussi un rôle significatif dans l'économie. En principe, elles pourraient être couvertes par le champ d'application de la présente directive. Néanmoins, dès lors que la proportion hommes-femmes n'est généralement pas connue pour ces sociétés et que des dispositions particulières pourraient être nécessaires pour refléter leurs particularités et leur diversité au sein des États membres et entre eux, ces sociétés ne devraient être ajoutées qu'à un stade ultérieur. La Commission devrait procéder à un examen approfondi de tous les aspects pertinents mis en relief ci-dessus et présenter une proposition cohérente en ce sens.

Amendement 17
Proposition de directive

Considérant 18

Texte proposé par la Commission

(18) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux sociétés constituées en micro, petites ou moyennes entreprises (PME), telles que les définit la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises, même si elles font l'objet d'une cotation en bourse.

Amendement

(18) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux sociétés constituées en micro, petites ou moyennes entreprises (PME), telles que les définit la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises. *Cette exemption en faveur des PME devrait être applicable aux sociétés cotées en bourse et, ultérieurement, aux sociétés non cotées.*

Amendement 18
Proposition de directive

Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Dans plusieurs États membres, une certaine proportion d'administrateurs non exécutifs peut, ou doit, être nommée ou élue par le personnel de la société et/ou par des organisations de travailleurs, conformément au droit interne ou aux pratiques nationales. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient pourtant s'appliquer à tous les administrateurs non exécutifs, y compris les représentants des salariés. Compte tenu du fait que certains administrateurs non exécutifs sont représentants du personnel, il devrait toutefois revenir aux États membres concernés de définir les procédures pratiques qui garantiront la réalisation de ces objectifs.

Amendement 19
Proposition de directive

Considérant 22

Texte proposé par la Commission

(22) **Il conviendrait d'imposer aux** sociétés cotées de l'Union des **obligations de moyens prévoyant l'adoption de** procédures idoines pour atteindre des objectifs précis quant à la composition par sexe de leurs conseils. Les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs devraient pourvoir ces postes 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 de parvenir audit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus

Amendement

(21) Dans plusieurs États membres, une certaine proportion d'administrateurs non exécutifs peut, ou doit, être nommée ou élue par le personnel de la société et/ou par des organisations de travailleurs, conformément au droit interne ou aux pratiques nationales. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient pourtant s'appliquer à tous les administrateurs non exécutifs, y compris les représentants des salariés. Compte tenu du fait que certains administrateurs non exécutifs sont représentants du personnel, il devrait toutefois revenir aux États membres concernés de définir, **sur la base d'amples consultations approfondies avec les partenaires sociaux au niveau national**, les procédures pratiques qui garantiront la réalisation de ces objectifs.

Amendement

(22) **Les** sociétés cotées de l'Union **devraient adopter** des procédures idoines pour atteindre des objectifs précis quant à la composition par sexe de leurs conseils. Les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs devraient pourvoir ces postes **sur la base d'un avis de vacance ouvert aux candidatures et** d'une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres, afin de parvenir audit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard. C'est

tard. C'est pourquoi la directive fixe l'objectif, à atteindre d'ici cette date, de 40 % au moins des administrateurs non exécutifs appartenant au sexe sous-représenté. Cet objectif, en principe, ne vise que la mixité globale parmi les administrateurs non exécutifs et n'entrave pas la sélection concrète, au cas par cas, des divers administrateurs parmi un vaste vivier d'hommes et de femmes candidats. Surtout, il n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose aux sociétés ou aux actionnaires des administrateurs donnés. Sociétés et actionnaires restent donc maîtres de retenir les candidats aptes à siéger dans leurs conseils.

Amendement 20

Proposition de directive

Considérant 26

Texte proposé par la Commission

(26) Dans le droit fil de cette jurisprudence, les États membres devraient veiller à ce que la sélection des candidats les plus qualifiés pour pourvoir les postes d'administrateurs non exécutifs repose sur une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres. Parmi les types de critères de sélection que les sociétés pourraient appliquer figurent, par exemple, l'expérience professionnelle dans des tâches de direction et/ou de surveillance, la connaissance de domaines spécifiques pertinents tels que la finance, le contrôle de gestion ou la gestion des ressources humaines, des compétences d'encadrement et de communication ainsi que des capacités de travailler en réseau. La priorité devrait être accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle du candidat de

pourquoi la directive fixe l'objectif, à atteindre d'ici cette date, de 40 % au moins des administrateurs non exécutifs appartenant au sexe sous-représenté. Cet objectif, en principe, ne vise que la mixité globale parmi les administrateurs non exécutifs et n'entrave pas la sélection concrète, au cas par cas, des divers administrateurs parmi un vaste vivier d'hommes et de femmes candidats. Surtout, il n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose aux sociétés ou aux actionnaires des administrateurs donnés. Sociétés et actionnaires restent donc maîtres de retenir les candidats aptes à siéger dans leurs conseils.

Amendement

(26) Dans le droit fil de cette jurisprudence, les États membres devraient veiller à ce que la sélection des candidats les plus qualifiés pour pourvoir les postes d'administrateurs non exécutifs repose sur ***un avis de vacance ouvert aux candidatures et*** sur une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres. Parmi les types de critères de sélection que les sociétés pourraient appliquer figurent, par exemple, l'expérience professionnelle dans des tâches de direction et/ou de surveillance, la connaissance de domaines spécifiques pertinents tels que la finance, le contrôle de gestion ou la gestion des ressources humaines, des compétences d'encadrement et de communication ainsi que des capacités de travailler en réseau. La priorité devrait être accordée au candidat du sexe

l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, et si une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fait pas pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.

sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle du candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, et si une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fait pas pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe.

Amendement 21

Proposition de directive

Considérant 31

Texte proposé par la Commission

(31) Comme la composition par sexe des effectifs des entreprises se répercute directement sur la disponibilité de candidats du sexe sous-représenté, les États membres peuvent prévoir que, lorsque les membres du sexe sous-représenté constituent moins de 10 % du personnel d'une société, cette dernière ne devrait pas être tenue de respecter l'objectif fixé par la présente directive.

Amendement

supprimé

Amendement 22

Proposition de directive

Considérant 34

Texte proposé par la Commission

(34) Les États membres devraient exiger des sociétés cotées qu'elles communiquent annuellement aux autorités nationales compétentes des informations sur la composition ventilée par sexe de leurs conseils ainsi que des informations sur la mesure dans laquelle elles sont parvenues à atteindre les objectifs fixés dans la présente directive, afin de permettre auxdites autorités d'évaluer les progrès accomplis par chaque société cotée pour instaurer une

Amendement

(34) Les États membres devraient exiger des sociétés cotées qu'elles communiquent annuellement aux autorités nationales compétentes des informations sur la composition ventilée par sexe de leurs conseils ainsi que des informations sur la mesure dans laquelle elles sont parvenues à atteindre les objectifs fixés dans la présente directive, afin de permettre auxdites autorités d'évaluer les progrès accomplis par chaque société cotée pour instaurer une

représentation hommes-femmes équilibrée parmi ses administrateurs. Ces informations devraient être publiées et, si la société en question ne s'est pas conformée à l'objectif, elle devrait compléter ces informations par une description des mesures qu'elle a prises jusqu'alors et de celles qu'elle entend prendre afin d'atteindre cet objectif.

représentation hommes-femmes équilibrée parmi ses administrateurs. Ces informations devraient être publiées, *d'une manière adaptée et facilement accessible, dans leur rapport annuel et sur leur site web* et, si la société en question ne s'est pas conformée à l'objectif, elle devrait compléter ces informations par une description *complète* des mesures qu'elle a prises jusqu'alors et de celles qu'elle entend prendre afin d'atteindre cet objectif.

Amendement 23 **Proposition de directive**

Article premier

Texte proposé par la Commission

La présente directive prévoit des mesures *visant à assurer* une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non exécutifs de sociétés cotées en établissant des mesures tendant à accélérer les avancées sur la voie de la parité entre hommes et femmes, tout en accordant aux sociétés un délai suffisant pour procéder aux aménagements nécessaires.

Amendement

La présente directive prévoit des mesures *dans le but de parvenir à* une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non exécutifs de sociétés cotées en établissant des mesures tendant à accélérer les avancées sur la voie de la parité entre hommes et femmes, *dans le respect du cadre économique et juridique des États membres*, tout en accordant aux sociétés un délai suffisant pour procéder aux aménagements nécessaires.

Amendement 24 **Proposition de directive**

Article 4 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs pourvoient ces postes sur la base d'une analyse comparative des qualifications de

Amendement

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs pourvoient ces postes sur la base *d'un avis de vacance ouvert aux candidatures et*

chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, *univoques* et formulés en termes neutres, afin qu'elles atteignent ledit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard, ou le 1er janvier 2018 au plus tard s'il s'agit de sociétés cotées constituées en entreprises publiques.

Amendement 25

Proposition de directive

Article 4 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission

3. Afin d'atteindre l'objectif fixé au paragraphe 1, les États membres *veillent* à ce que, lors de la sélection d'administrateurs non exécutifs, priorité soit accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, 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 d'un candidat de l'autre sexe.

Amendement 26

Proposition de directive

Article 4 – paragraphe 3 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

d'une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs et formulés en termes neutres, afin qu'elles *atteignent* ledit pourcentage le 1^{er} janvier 2020 au plus tard, ou le 1^{er} janvier 2018 au plus tard s'il s'agit de sociétés cotées constituées en entreprises publiques..

Amendement

3. Afin d'atteindre l'objectif fixé au paragraphe 1, les États membres *pourraient inciter* à ce que, lors de la sélection d'administrateurs non exécutifs, priorité soit accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, 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 d'un candidat de l'autre sexe.

Les critères utilisés pour la sélection visée au premier alinéa sont clairs, transparents et non discriminatoires. Ils sont établis à l'avance et accessibles à tout candidat.

Amendement

3 bis. Les États membres définissent, dans leur législation, le stade approprié de la

procédure de sélection d'administrateurs non exécutifs pour atteindre, de la manière la plus efficace, l'objectif fixé au paragraphe 1.

Amendement 27
Proposition de directive

Article 4 – paragraphe 3 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

3 ter. Lorsque la sélection visée au paragraphe 3 prend la forme d'un vote d'actionnaires ou d'employés, les sociétés veillent à ce que les informations nécessaires relatives aux mesures prévues par la présente directive soient portées à la connaissance des votants, notamment les sanctions auxquelles la société s'expose en cas de non-respect.

Amendement 28
Proposition de directive
Article 4 – paragraphe 6

Texte proposé par la Commission

Amendement

6. Les États membres peuvent prévoir que les sociétés cotées dans lesquelles les membres du sexe sous-représenté comptent pour moins de 10 % des effectifs ne sont pas soumises à l'objectif fixé au paragraphe 1.

supprimé

Amendement 29
Proposition de directive
Article 4 – paragraphe 7 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

7 bis. Indépendamment de sa composition et de son mode d'organisation, le conseil d'administration est et doit demeurer un

organe collégial représentant tous les actionnaires collectivement. Il est tenu d'agir à tout moment dans l'intérêt de la société. Il convient de veiller notamment à l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein des conseils et de garantir une égale représentation des deux sexes afin de refléter de façon satisfaisante les intérêts des actionnaires et la composition de l'ensemble de la population des consommateurs.

Amendement 30
Proposition de directive

Article 5 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

2. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles fournissent aux autorités nationales compétentes, une fois par an à compter du [deux ans après l'adoption], des informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils, en distinguant entre administrateurs non exécutifs et administrateurs exécutifs, et aux mesures prises eu égard aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, et au paragraphe 1 du présent article, et qu'elles publient ces informations sur leur site web, d'une manière adaptée et accessible.

Amendement

2. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles fournissent aux autorités nationales compétentes, une fois par an à compter du [deux ans après l'adoption], des informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils, en distinguant entre administrateurs non exécutifs et administrateurs exécutifs, et aux mesures prises eu égard aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, et au paragraphe 1 du présent article, et qu'elles publient ces informations **dans leur rapport annuel et** sur leur site web, d'une manière adaptée et **facilement** accessible.

Amendement 31
Proposition de directive
Article 5 – paragraphe 2 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

2 bis. Les États membres devraient instaurer des incitations de nature à encourager les sociétés à aller plus avant, et à faire rapport sur les progrès ainsi réalisés, pour garantir le respect des principes de l'égalité entre les hommes et

les femmes dans les conseils des sociétés, mettre les actionnaires davantage en mesure de trouver des candidates qualifiées et de stimuler les échanges d'informations et de bonnes pratiques, faciliter l'accès des femmes à d'importants réseaux d'entreprises pour le développement de celles-ci et définir une politique des ressources humaines qui permette de valoriser le vivier de compétences des femmes et de garantir l'absence de discrimination fondée sur le sexe;

Amendement 32
Proposition de directive

Article 5 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission

3. Lorsqu'une société cotée ne répond pas aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, ou n'honore pas les engagements individuels propres qu'elle a pris en vertu du paragraphe 1 du présent article, les informations visées au paragraphe 2 du présent article comprennent les raisons du manquement et une description des mesures que la société a adoptées ou qu'elle envisage d'adopter afin d'atteindre ces objectifs ou d'honorer ses engagements.

Amendement

3. Lorsqu'une société cotée ne répond pas aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, ou n'honore pas les engagements individuels propres qu'elle a pris en vertu du paragraphe 1 du présent article, les informations visées au paragraphe 2 du présent article comprennent les raisons du manquement et une description **complète** des mesures que la société a adoptées ou qu'elle envisage d'adopter afin d'atteindre ces objectifs ou d'honorer ses engagements.

Amendement 33
Proposition de directive
Article 6 – paragraphe 2 – point b

Texte proposé par la Commission

(b) nullité ou annulation, respectivement constatée ou prononcée par un organe judiciaire, de la nomination ou de l'élection des administrateurs non exécutifs qui a eu lieu en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 4,

Amendement

(b) nullité ou annulation, respectivement constatée ou prononcée par un organe judiciaire, de la nomination ou de l'élection des administrateurs non exécutifs qui a eu lieu en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 4,

paragraphe 1.

paragraphe 1. ***La nullité ou l'annulation de la nomination ou de l'élection d'administrateurs non exécutifs ne devrait avoir aucune conséquence sur la validité des décisions adoptées par le conseil;***

Amendement 34
Proposition de directive

Article 8 – paragraphe 3 – alinéa 1

Texte proposé par la Commission

Sans préjudice de l'article 4, paragraphes 6 et 7, les États membres qui, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, ont déjà adopté des mesures afin d'assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées, peuvent suspendre l'application des exigences procédurales en matière de nomination énoncées à l'article 4, paragraphes 1, 3, 4, et 5, pour autant qu'il puisse être démontré que ces mesures permettront aux membres du sexe sous-représenté d'occuper 40 % au moins des postes d'administrateurs non exécutifs au plus tard d'ici le 1er janvier 2020 dans les sociétés cotées ou d'ici le 1er janvier 2018 s'il s'agit de sociétés cotées constituées en entreprises publiques.

Amendement

Un État membre qui, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, ***a cherché à atteindre*** une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs non exécutifs ***ou parmi les administrateurs en général (exécutifs et non exécutifs)*** des sociétés cotées, ***peut*** suspendre l'application des ***articles 4, 5 et 6 de la présente directive en ce qui concerne les sociétés cotées constituées en entreprises publiques, si ledit État membre estime que les membres du sexe sous-représenté occuperont, en moyenne, au moins 40 % des postes non exécutifs ou un tiers des postes d'administrateurs en général (exécutifs et non exécutifs) de ces sociétés*** au plus tard d'ici le 1^{er} janvier 2020, ou d'ici le 1^{er} janvier 2018 s'il s'agit de sociétés cotées constituées en entreprises publiques.

Un État membre auquel le présent paragraphe s'applique informe la Commission en conséquence.

PROCÉDURE

Titre	Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse		
Références	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299 (COD)		
Commissions compétentes au fond Date de l'annonce en séance	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Avis émis par Date de l'annonce en séance	IMCO 22.11.2012		
Rapporteur(e) pour avis Date de la nomination	Antonyia Parvanova. 18.12.2012		
Article 51 - Réunions conjointes de commissions Date de l'annonce en séance	17.1.2013		
Examen en commission	21.3.2013	11.4.2013	29.5.2013
Date de l'adoption	30.5.2013		
Résultat du vote final	+: -: 0:	27 3 3	
Membres présents au moment du vote final	Claudette Abela Baldacchino, Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, Preslav Borissov, Jorgo Chatzimarkakis, Birgit Collin-Langen, Lara Comi, Anna Maria Corazza Bildt, António Fernando Correia de Campos, Cornelis de Jong, Vicente Miguel Garcés Ramón, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Stanimir Ilchev, Edvard Kožušník, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Sirpa Pietikäinen, Phil Prendergast, Mitro Repo, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Barbara Weiler		
Suppléant(s) présent(s) au moment du vote final	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer		

PROCÉDURE

Titre	Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse		
Références	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299 (COD)		
Date de la présentation au PE	14.11.2012		
Commissions compétentes au fond Date de l'annonce en séance	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Commission(s) saisie(s) pour avis Date de l'annonce en séance	ECON: 22.11.2012	EMPL 22.11.2012	IMCO 22.11.2012
Rapporteur(s) Date de la nomination	Evelyn Regner. 18.1.2013	Rodi Kratsa- Tsagaropoulou 18.1.2013	
Article 51 - Réunions conjointes de commissions Date de l'annonce en séance	17.1.2013		
Examen en commission	9.7.2013		
Date de l'adoption	14.10.2013		
Résultat du vote final	+: -: 0:	40 9 2	
Membres présents au moment du vote final	Raffaele Baldassarre, Regina Bastos, Edit Bauer, Sebastian Valentin Bodu, Françoise Castex, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Marielle Gallo, Zita Gurmai, Mary Honeyball, Lívia Járóka, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Constance Le Grip, Klaus-Heiner Lehne, Astrid Lulling, Antonio Masip Hidalgo, Alajos Mészáros, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Antonia Parvanova, Bernhard Rapkay, Evelyn Regner, Raül Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Francesco Enrico Speroni, Dimitar Stoyanov, Marc Tarabella, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Cecilia Wikström, Marina Yannakoudakis, Tadeusz Zwiefka		
Suppléant(s) présent(s) au moment du vote final	Izaskun Bilbao Barandica, Mojca Kleva Kekuš, Eva Lichtenberger, Kartika Tamara Liotard, Doris Pack, Rui Tavares, Corien Wortmann-Kool		
Suppléant(s) (art. 187, par. 2) présent(s) au moment du vote final	Jutta Haug, Karin Kadenbach, Jürgen Klute, Judith A. Merkies, María Muñoz De Urquiza, Eva Ortiz Vilella, Andrés Perelló Rodríguez, Andrej Plenković, Catherine Trautmann		
Date du dépôt	25.10.2013		