



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 17 octobre 2022
(OR. en)

Dossier interinstitutionnel:
2012/0299 (COD)

10521/1/22
REV 1

SOC 394
GENDER 117
ECOFIN 651
DRS 32
CODEC 970
PARLNAT 161

ACTES LÉGISLATIFS ET AUTRES INSTRUMENTS

Objet: Position du Conseil en première lecture en vue de l'adoption de la
DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à un
meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les
administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes
- Adoptée par le Conseil le 17 octobre 2022

DIRECTIVE (UE) 2022/...
DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du ...

**relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes
parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes**

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

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

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

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen¹,

vu l'avis du Comité des régions²,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire³,

¹ JO C 133 du 9.5.2013, p. 68.

² JO C 218 du 30.7.2013, p. 33.

³ Position du Parlement européen du 20 novembre 2013 (JO C 436 du 24.11.2016, p. 225) et position du Conseil en première lecture du 17 octobre 2022 [(JO ...)/(non encore parue au Journal officiel)]. Position du Parlement européen du ... [(JO ...)/(non encore parue au Journal officiel)].

considérant ce qui suit:

- (1) En vertu de l'article 2 du traité sur l'Union européenne, l'égalité constitue une valeur fondatrice de l'Union et est commune aux États membres dans une société caractérisée par l'égalité entre les femmes et les hommes. En vertu de l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne, l'Union doit promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.
- (2) L'article 157, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne confère au Parlement européen et au Conseil le pouvoir 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.
- (3) Pour assurer concrètement une pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle, l'article 157, paragraphe 4, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne autorise les actions positives en permettant aux États membres 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. L'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée "Charte") dispose que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines et que le principe de l'égalité ne saurait empêcher le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.

- (4) Le socle européen des droits sociaux, qui a été proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission en 2017, fait figurer au nombre de ses principes l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière.
- (5) Pour parvenir à l'égalité de genre sur le lieu de travail, il est nécessaire d'adopter une approche globale, qui inclut également la promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision au sein des sociétés à tous les niveaux ainsi que la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Garantir l'égalité sur le lieu de travail est également une condition préalable essentielle à la réduction de la pauvreté chez les femmes.
- (6) La recommandation 84/635/CEE du Conseil¹ recommandait aux États membres de faire en sorte que les actions positives incluent, dans la mesure du possible, des actions portant sur la participation active des femmes dans les organismes décisionnels. La recommandation 96/694/CE du Conseil² recommandait aux États membres d'encourager le secteur privé à renforcer la présence des femmes à tous les niveaux décisionnels, en particulier par l'adoption ou dans le cadre de plans d'égalité et de programmes d'actions positives.
- (7) La présente directive vise à garantir l'application du principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et à parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux hauts postes de direction en définissant un ensemble d'exigences procédurales concernant la sélection de candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs sur la base de la transparence et du mérite.

¹ Recommandation 84/635/CEE du Conseil du 13 décembre 1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes (JO L 331 du 19.12.1984, p. 34).

² Recommandation 96/694/CE du Conseil du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision (JO L 319 du 10.12.1996, p. 11).

- (8) Ces dernières années, la Commission a publié plusieurs rapports dressant l'état de la situation en matière d'égalité de genre dans les instances de décision économique. Elle a encouragé les sociétés cotées à accroître la proportion de membres 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 communication du 5 mars 2010 intitulée "Un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes – Une charte des femmes", la Commission 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 dans les secteurs public et privé, et elle a réaffirmé son engagement à utiliser les compétences qui lui ont été conférées pour poursuivre une représentation plus équitable des femmes et des hommes aux postes de pouvoir dans la vie publique et dans l'activité économique. L'amélioration de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision figurait au nombre des priorités définies par la Commission dans sa communication du 21 septembre 2010 intitulée "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015". Parvenir à un équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision et la politique est l'une des priorités énoncées dans la communication de la Commission du 5 mars 2020 intitulée "Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025".
- (9) Dans ses conclusions du 7 mars 2011 sur le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), le Conseil a reconnu 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 les hommes et les 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. Il a également 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. À cet égard, tirer parti de toutes les compétences, de toutes les connaissances et de toutes les idées disponibles permettrait d'enrichir la diversité des ressources humaines et d'améliorer les perspectives des entreprises.

- (10) Dans sa communication du 3 mars 2010 intitulée "Europe 2020: Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive" (ci-après dénommée "stratégie Europe 2020"), la Commission a reconnu qu'une plus grande participation des femmes au marché du travail était une condition préalable pour stimuler la croissance et relever les défis démographiques en Europe. La stratégie Europe 2020 a fixé un grand objectif consistant à atteindre un taux d'emploi d'au moins 75 % pour la population de l'Union âgée de 20 à 64 ans d'ici 2020. Il est important de s'engager clairement à supprimer l'écart de rémunération persistant entre les hommes et les femmes et d'intensifier les efforts déployés pour éliminer tous les obstacles à la participation des femmes au marché du travail, y compris le phénomène existant du "plafond de verre". Dans la déclaration de Porto qu'ils ont signée le 8 mai 2021¹, les chefs d'État ou de gouvernement ont salué les nouveaux grands objectifs de l'Union en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté ainsi que le tableau de bord social révisé proposés par la Commission dans sa communication du 4 mars 2021 intitulée "Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux". Ce plan d'action prévoit que, pour atteindre l'objectif général d'un taux d'emploi d'au moins 78 % de la population de l'Union âgée de 20 à 64 ans d'ici 2030, il est nécessaire de s'efforcer de réduire de moitié au moins l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi par rapport à 2019. Un accroissement de la participation des femmes à la prise de décision économique, en particulier au sein des conseils, devrait avoir des retombées positives sur l'emploi des femmes dans les sociétés concernées et dans toute l'économie. Au sortir de la crise de la COVID-19, l'égalité de genre et un leadership inclusif importent plus que jamais, eu égard à la nécessité de tirer pleinement parti du vivier de compétences disponibles, tant chez les femmes que chez les hommes. La recherche a montré que l'inclusion et la diversité sont des moteurs de la reprise et de la résilience. Elles revêtent une importance vitale pour la compétitivité de l'économie de l'Union et pour favoriser l'innovation et intégrer de meilleures normes professionnelles dans les conseils.

¹ <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) Dans sa résolution du 6 juillet 2011 sur les femmes et la direction des entreprises, le Parlement européen a instamment invité les entreprises à atteindre le seuil critique de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes d'ici 2015 et de 40 % d'ici 2020. Il a invité la Commission à présenter, pour 2012, en cas d'insuffisance des mesures prises par les entreprises et les États membres, une proposition législative comportant des quotas. Il serait important qu'une telle législation soit mise en œuvre sur une base temporaire et permette de stimuler le changement et le déploiement rapide de réformes conçues pour supprimer les inégalités et les stéréotypes de genre qui perdurent dans le processus de décision économique. Le Parlement européen a réitéré cet appel en faveur de mesures législatives dans ses résolutions du 13 mars 2012 et du 21 janvier 2021.

- (12) Il est important que les institutions, organes et organismes de l'Union montrent l'exemple en matière d'égalité de genre, entre autres, en fixant des objectifs pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux d'encadrement. Une attention particulière doit être accordée aux politiques de recrutement des aux postes d'encadrement supérieur. Par conséquent, dans sa communication du 5 mars 2020 intitulée "Une Union de l'égalité: la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025", la Commission a souligné que les institutions, organes et organismes de l'Union devraient veiller à l'équilibre hommes-femmes aux postes à responsabilités. Dans sa communication du 5 avril 2022 intitulée "Une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines pour la Commission", la Commission s'est engagée à garantir l'égalité totale entre les hommes et les femmes à tous les niveaux d'encadrement en son sein d'ici à 2024. La Commission suivra les progrès accomplis et publiera régulièrement des rapports à cet égard sur son site internet. La Commission partage en outre les bonnes pratiques avec d'autres institutions, organes et organismes de l'Union et rendra compte, sur son site internet, de la situation en ce qui concerne l'équilibre entre les femmes et les hommes aux postes à responsabilités dans ces institutions, organes et organismes. Par la décision de son Bureau du 13 janvier 2020, le Parlement européen est convenu de fixer des objectifs en matière d'équilibre femmes-hommes aux postes d'encadrement supérieur et intermédiaire pour 2024. Le Parlement européen continuera à suivre les progrès accomplis à tous les niveaux d'encadrement en son sein et entend montrer l'exemple. Le Conseil s'est engagé, dans sa stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2021-2024, à atteindre l'égalité de genre aux postes d'encadrement de son secrétariat général (SGC) avec une marge de 45 à 55 % au plus tard d'ici fin 2026. Le plan d'action du SGC pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les postes d'encadrement définit des mesures pour atteindre cet objectif.

- (13) Il importe que les sociétés et les entreprises encouragent, soutiennent et développent les compétences des femmes à tous les niveaux et tout au long de leur carrière, afin de garantir que les femmes qualifiées se voient offrir des possibilités d'occuper des postes d'administration et de gestion.
- (14) Afin de promouvoir l'égalité des sexes et de soutenir la participation des femmes à la prise de décision, la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil¹, qui promeut l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, prévoit que les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir un partage égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes grâce à des congés parental, de paternité et d'aidant, en plus du congé de maternité existant. Ladite directive prévoit également le droit de demander des formules souples de travail.
- (15) La nomination de femmes en tant qu'administrateurs se heurte à plusieurs obstacles spécifiques pouvant être surmontés non seulement par des règles contraignantes, mais également par des mesures éducatives et d'incitation qui encouragent les bonnes pratiques. Il est tout d'abord indispensable de sensibiliser davantage les écoles de commerce et les universités aux effets bénéfiques que peut apporter l'égalité de genre à la compétitivité des entreprises. Il est également nécessaire d'encourager un renouvellement régulier des administrateurs et de mettre en place des mesures positives qui stimulent et récompensent les efforts des États membres et des entreprises qui adoptent une approche plus résolue à l'égard de tels changements au sein des principaux organes de décision économique à tous les niveaux.

¹ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79).

- (16) L'Union dispose d'un vivier de femmes hautement qualifiées important et en croissance constante, comme en témoigne le fait qu'elles représentent 60 % des diplômés des universités. Il est essentiel de parvenir à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils pour utiliser efficacement ce vivier existant, ce qui est impératif pour relever les défis démographiques et économiques de l'Union. Ainsi, la sous-représentation des femmes dans les conseils constitue une occasion manquée pour les économies des États membres en général et pour leur développement et leur croissance. Exploiter pleinement le vivier existant de compétences féminines permettrait aussi d'améliorer le retour sur investissement dans l'éducation, tant sur le plan individuel que pour le secteur public. Il est largement reconnu que la présence de femmes dans les conseils améliore la gouvernance d'entreprise, car les performances de l'équipe et la qualité de la prise de décision sont accrues par un état d'esprit plus diversifié et collectif intégrant un éventail plus large de perspectives. De nombreuses études ont montré que la diversité conduit, au sein des conseils, à un modèle d'entreprise plus proactif, à des décisions plus équilibrées et à des normes professionnelles renforcées, qui reflètent mieux les réalités sociétales et les besoins des consommateurs. La diversité encourage également l'innovation. De multiples études ont également démontré l'existence d'une corrélation positive entre la diversité des genres aux hauts postes de direction, d'une part, et les performances financières et la rentabilité des entreprises, d'autre part, ce qui donne lieu à une croissance substantielle et durable sur le long terme. Parvenir à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils est donc essentiel pour garantir la compétitivité de l'Union dans une économie mondialisée et cela offrirait un avantage comparatif par rapport aux pays tiers.
- (17) Accroître la représentation des femmes dans les conseils n'a pas seulement un effet positif pour les femmes ainsi nommées, cela permet aussi d'attirer les compétences féminines dans les entreprises et d'assurer une présence accrue des femmes à tous les niveaux de direction et parmi les effectifs. En conséquence, une hausse de la proportion de femmes dans ces conseils est susceptible d'avoir une incidence positive sur la réduction des écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes.

- (18) Alors qu'il a été démontré que l'équilibre entre les femmes et les hommes est bénéfique pour les entreprises elles-mêmes et pour l'économie en général, et en dépit du droit de l'Union en vigueur interdisant la discrimination fondée sur le sexe et des actions existantes au niveau de l'Union pour encourager l'autorégulation, les femmes continuent d'être largement sous-représentées dans les plus hautes instances décisionnelles des sociétés partout dans l'Union. Les statistiques montrent que la proportion de femmes reste très faible au plus haut niveau de prise de décision des entreprises. Si la moitié du vivier de compétences n'est pas même prise en considération pour les postes à responsabilités, le processus et la qualité même des nominations pourraient être compromis, ce qui renforcerait la méfiance envers les organes de pouvoir au sein des entreprises et pourrait se traduire par une réduction de l'efficacité d'utilisation des ressources humaines disponibles. Il est important que la composition de la société se reflète fidèlement dans le processus décisionnel des sociétés et que le potentiel de l'ensemble de la population de l'Union soit exploité. Selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, en 2021, les femmes représentaient en moyenne 30,6 % des membres des conseils des plus grandes sociétés cotées, et seulement 8,5 % des présidents. Cela témoigne d'une sous-représentation injuste et discriminatoire des femmes, ce qui porte clairement atteinte aux principes de l'Union en matière d'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'emploi et du travail. Il convient donc d'introduire et de renforcer des mesures visant à encourager la progression de carrière des femmes à tous les niveaux de direction, il y a lieu de veiller tout particulièrement à ce que cela soit le cas dans les sociétés cotées, en raison de la responsabilité économique et sociale majeure de ces sociétés. En outre, il importe que les organes et organismes de l'Union donnent l'exemple lorsqu'il s'agit de corriger les déséquilibres existants entre les femmes et les hommes dans la composition de leurs propres conseils d'administration.

- (19) La proportion de femmes dans les conseils a augmenté très lentement au cours de ces dernières années. Le rythme de cette augmentation a varié d'un État membre à l'autre et les résultats sont très divergents. Une progression nettement plus sensible a été observée dans les États membres qui ont instauré des mesures contraignantes. Cette divergence risque de s'accroître en raison des grandes différences entre les approches adoptées pour améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils. Par conséquent, les États membres sont encouragés à partager des informations sur les mesures effectives qui ont été prises et les politiques qui ont été adoptées au niveau national, et à échanger des bonnes pratiques, en vue de contribuer à ce que l'on progresse dans toute l'Union vers une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils.
- (20) La dispersion et la divergence des réglementations ou l'absence de réglementation au niveau national dans le domaine de l'équilibre des femmes et des hommes dans les conseils des sociétés cotées entraînent non seulement des disparités entre les États membres en ce qui concerne le nombre de femmes occupant des postes d'administrateurs non exécutifs et les taux d'amélioration enregistrés en la matière, mais elles constituent également des obstacles sur le marché intérieur du fait qu'elles imposent aux sociétés cotées dans l'Union 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 peuvent entraîner des complications d'ordre pratique pour les sociétés cotées qui exercent des activités par-delà les frontières, en particulier lorsqu'elles établissent des filiales ou procèdent à des fusions et acquisitions, ainsi qu'aux candidats aux postes d'administrateurs.

- (21) Les déséquilibres entre les femmes et les hommes au sein des entreprises sont plus marqués aux niveaux plus élevés. En outre, nombre des femmes qui sont présentes à des hauts postes de direction 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 de faire partie de la direction générale ou d'occuper un "poste de supérieur hiérarchique" au sein de l'entreprise. Étant donné que la principale réserve de recrutement pour les postes d'administrateurs est composée en grande partie de candidats ayant de l'expérience à des hauts postes de direction, il est capital que le nombre de femmes accédant à ces hauts postes de direction au sein des entreprises augmente.
- (22) L'un des principaux facteurs permettant une mise en œuvre adéquate de la présente directive consiste en l'application effective, pour la sélection des administrateurs, de critères qui seraient établis au préalable et en toute transparence et qui placeraient sur un pied d'égalité les qualifications, les connaissances et les compétences des candidats, quel que soit leur genre.
- (23) Dans la plupart des États membres, le manque actuel de transparence du processus de sélection et des critères relatifs aux qualifications requises pour les postes d'administrateurs constitue un obstacle de taille sur la voie d'un plus grand équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs 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 des candidats potentiels à des postes d'administrateurs de postuler pour des conseils pour lesquels leurs qualifications seraient particulièrement recherchées et de contester des décisions de nomination entachées de préjugés sexistes, ce qui restreint leur liberté de circulation dans le marché intérieur. Par ailleurs, les investisseurs pourraient suivre des stratégies d'investissement pour lesquelles ils ont besoin que des informations sur l'expertise et les compétences des administrateurs soient également fournies. Une transparence accrue des critères relatifs aux qualifications et du processus 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 candidats soient évalués objectivement, sur la base de leurs mérites individuels, quel que soit leur genre.

- (24) Si la présente directive n'a pas pour objectif d'harmoniser dans le détail les législations nationales en ce qui concerne le processus de sélection et les critères relatifs aux qualifications applicables aux postes d'administrateurs, il est nécessaire, pour parvenir à l'équilibre entre les femmes et les hommes, d'instaurer certaines exigences minimales imposant aux sociétés cotées au sein desquelles la représentation des femmes et des hommes n'est pas équilibrée de sélectionner les candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs sur la base d'un processus de sélection transparent et clairement défini ainsi que d'une appréciation comparative objective de leurs qualifications, quant à leur aptitude, leur compétence et 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.
- (25) En conséquence, il convient que l'Union s'attache à accroître la présence des femmes dans les conseils dans tous les États membres, afin de stimuler la croissance économique, de promouvoir la mobilité sur le marché du travail, de renforcer la compétitivité des sociétés cotées et de parvenir à une égalité de genre effective sur le marché du travail. Il convient de poursuivre cet objectif en fixant des exigences minimales en matière d'actions positives, sous la forme de mesures contraignantes. Ces mesures contraignantes devraient viser la réalisation d'un objectif quantitatif quant à la composition hommes-femmes des conseils, compte tenu du fait que les États membres et les pays tiers qui ont choisi cette méthode ou une méthode similaire ont obtenu les meilleurs résultats pour ce qui est de réduire la sous-représentation des femmes aux postes de décision économique.
- (26) Il importe que chaque société cotée élabore une politique en matière d'égalité de genre afin de parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux. Ces politiques pourraient comprendre la nomination à la fois d'une candidate et d'un candidat à des postes clés, des programmes de mentorat et des orientations en matière d'évolution de carrière pour les femmes, ainsi que des stratégies en matière de ressources humaines conçues pour encourager un recrutement diversifié.

- (27) Les sociétés cotées ont une importance économique particulière et se distinguent également par leur visibilité et leur poids sur le marché dans son ensemble. Ces sociétés servent de références pour l'économie au sens large et leurs pratiques sont appelées à être suivies par d'autres types de sociétés. La nature publique des sociétés cotées justifie qu'elles soient davantage régulées, dans l'intérêt général.
- (28) Les mesures prévues dans la présente directive devraient s'appliquer aux sociétés cotées.
- (29) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux microentreprises, ni aux petites et moyennes entreprises (PME).
- (30) Aux fins de la présente directive, l'État membre compétent pour régler les questions qui relèvent de la présente directive devrait être celui dans lequel la société cotée en question a son siège social. La présente directive n'affecte pas les règles nationales déterminant le droit applicable aux sociétés dans les matières non régies par la présente directive.
- (31) Les États membres connaissent plusieurs systèmes en ce qui concerne la structure des conseils de sociétés cotées, la distinction principale s'opérant entre le système dualiste, caractérisé par un conseil de direction et un conseil de surveillance, et le système moniste, qui réunit les fonctions de gestion et de surveillance au sein d'un seul et même conseil. Il existe également des systèmes mixtes qui présentent des caractéristiques de ces deux systèmes ou qui permettent aux sociétés de choisir parmi différents modèles. La présente directive devrait s'appliquer à tous les systèmes de conseils existant dans les États membres.

- (32) Tous les systèmes de conseils établissent, de jure ou de facto, une distinction entre les administrateurs exécutifs, qui participent à la gestion quotidienne de la société, et les administrateurs non exécutifs, qui exercent une fonction de surveillance et ne participent pas à la gestion quotidienne de la société cotée. La présente directive vise à améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les deux catégories d'administrateurs. Afin de trouver le juste équilibre entre la nécessité d'accroître l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des conseils et le besoin de limiter le plus possible l'intrusion dans la gestion quotidienne d'une société, la présente directive fait une distinction entre ces deux catégories d'administrateurs.
- (33) Dans plusieurs États membres, une certaine proportion d'administrateurs non exécutifs peut, ou doit, en vertu du droit national ou des pratiques nationales, être nommée ou élue par les effectifs des sociétés, par les organisations de travailleurs ou par les effectifs des sociétés et les organisations de travailleurs. Les objectifs quantitatifs fixés dans la présente directive devraient également s'appliquer à ces administrateurs. Cependant, étant donné que certains administrateurs non exécutifs sont des représentants des travailleurs, les États membres devraient établir les moyens permettant de garantir la réalisation de ces objectifs, en tenant dûment compte des règles particulières d'élection ou de désignation des représentants des travailleurs établies par le droit national et en respectant la liberté de vote lors de l'élection de ces représentants. Eu égard aux différences qui existent entre les États membres en matière de droit national des sociétés, les États membres devraient avoir la possibilité d'appliquer les objectifs quantitatifs séparément pour les représentants des actionnaires et les représentants des travailleurs.

- (34) Les États membres devraient soumettre les sociétés cotées soit à l'objectif consistant à ce qu'au sein de leurs conseils les membres du sexe sous-représenté occupent au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs d'ici le 30 juin 2026, soit, à défaut, puisqu'il importe que les sociétés cotées accroissent la proportion de membres du sexe sous-représenté à tous les postes décisionnels, à l'objectif consistant à ce qu'au sein de leurs conseils les membres du sexe sous-représenté occupent au moins 33 % de tous les postes d'administrateurs, qu'il s'agisse d'administrateurs exécutifs ou non exécutifs, d'ici le 30 juin 2026, afin de promouvoir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi tous les administrateurs.
- (35) Les objectifs consistant à ce qu'au sein des conseils, au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs ou au moins 33 % de tous les postes d'administrateurs soient occupés par des membres du sexe sous-représenté visent l'équilibre global entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs et n'interfèrent pas avec le choix concret des différents administrateurs dans un vaste vivier de candidats de sexe masculin ou de sexe féminin, dans chaque cas individuel. En particulier, la présente directive n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose d'administrateurs en particulier aux sociétés cotées ou aux actionnaires. Les sociétés cotées et les actionnaires restent donc maîtres de la décision relative aux administrateurs appropriés.

- (36) En raison de leur nature, il convient que les entreprises publiques relevant du champ d'application de la présente directive servent de modèle pour le secteur privé. Les États membres exercent une influence dominante sur les entreprises publiques au sens de l'article 2, point b), de la directive 2006/111/CE de la Commission¹ qui sont cotées sur un marché réglementé. En raison de cette influence dominante, les États membres disposent des instruments pour susciter plus rapidement les changements nécessaires.
- (37) La détermination du nombre de postes d'administrateurs nécessaire pour atteindre les objectifs fixés par la présente directive nécessite des précisions supplémentaires puisque, vu la taille de la plupart des conseils, il n'est mathématiquement pas possible d'atteindre exactement la proportion des 40 % ou, le cas échéant, des 33 %. Le nombre de postes d'administrateurs nécessaire pour atteindre les objectifs fixés par la présente directive devrait donc être celui qui est le plus proche de la proportion de 40 % ou, le cas échéant, de 33 %, et, dans les deux cas, ne devrait pas dépasser 49 %.

¹ 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 (JO L 318 du 17.11.2006, p. 17).

- (38) Dans sa jurisprudence¹ sur les actions positives et leur compatibilité avec le principe de non-discrimination fondée sur le sexe, qui est également consacré à l'article 21 de la Charte, la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après dénommée "Cour de justice") a accepté que, dans certains cas, la priorité puisse être accordée au sexe sous-représenté dans la sélection pour un emploi ou une promotion, à condition que le candidat du sexe sous-représenté ait des qualifications égales à celles du concurrent de l'autre sexe quant à son aptitude, sa compétences et à ses prestations professionnelles, que cette priorité ne soit pas automatique ni inconditionnelle mais qu'elle puisse être écartée si des motifs tenant à la personne d'un candidat de l'autre sexe font pencher la balance en sa faveur, et que la candidature de chacun fasse l'objet d'une appréciation objective qui applique expressément tous les critères de sélection aux différents candidats.

¹ Arrêt de la Cour de justice du 17 octobre 1995, Kalanke/Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; arrêt de la Cour de justice du 11 novembre 1997, Marschall/Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; arrêt de la Cour de justice du 28 mars 2000, Badeck e.a., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; arrêt de la Cour de justice du 6 juillet 2000, Abrahamsson et Anderson, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (39) Les États membres devraient veiller à ce que les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils du sexe sous-représenté occupent, selon le cas, moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs, ou moins de 33 % de tous les postes d'administrateurs, tant exécutifs que non exécutifs, sélectionnent les candidats les mieux qualifiés pour être nommés ou élus à ces postes sur la base d'une appréciation comparative des qualifications des candidats à l'aune de critères clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, établis préalablement au processus de sélection, en vue d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils. Parmi les types de critères de sélection que les sociétés cotées pourraient appliquer figurent, par exemple, l'expérience professionnelle dans des tâches de direction ou de surveillance, l'expérience internationale, la pluridisciplinarité, les compétences de leadership et de communication, les capacités de travailler en réseau et la connaissance de domaines spécifiques pertinents tels que la finance, la surveillance financière ou la gestion des ressources humaines.

- (40) Lors de la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs, la priorité devrait être accordée au candidat du sexe sous-représenté disposant de qualifications égales. Cette priorité ne saurait toutefois constituer une préférence automatique et inconditionnelle. Il se pourrait que, dans des cas exceptionnels, une appréciation objective de la situation particulière d'un candidat de l'autre sexe disposant de qualifications égales écarte la préférence qui devrait, sinon, être accordée au candidat du sexe sous-représenté. Un tel cas où la préférence serait écartée pourrait se présenter, par exemple, lorsque des politiques plus larges en matière de diversité s'appliquent au niveau national ou au niveau de l'entreprise pour la sélection des administrateurs. La non-application de l'action positive devrait néanmoins rester exceptionnelle, reposer sur une appréciation au cas par cas et être dûment justifiée par des critères objectifs qui ne devraient en aucun cas constituer une discrimination à l'égard du sexe sous-représenté.
- (41) Dans les États membres où les exigences prévues par la présente directive en matière de sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs sont applicables, les sociétés cotées dont les membres des conseils du sexe sous-représenté occupent respectivement au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs, ou au moins 33 % de tous les postes d'administrateurs, selon le cas, ne devraient pas être obligées de respecter ces exigences.

- (42) Les méthodes de sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs varient selon l'État membre et la société cotée considérés. Elles peuvent consister en la présélection de candidats à présenter à l'assemblée des actionnaires, par exemple par une commission de nomination ou par une agence de recrutement de cadres. Il devrait être satisfait aux exigences afférentes à la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs au stade approprié du processus de sélection, conformément au droit national et aux statuts des sociétés cotées concernées, y compris préalablement à l'élection d'un candidat par les actionnaires, par exemple lors de la constitution d'une liste restreinte. À cet égard, la présente directive n'établit des normes minimales que pour la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs, ce qui permet d'appliquer les conditions définies par la jurisprudence de la Cour de justice en vue de permettre l'égalité de genre et d'atteindre l'objectif d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils des sociétés cotées. La présente directive n'interfère pas indûment avec la gestion quotidienne des sociétés cotées, dans la mesure où celles-ci restent libres de choisir les candidats sur la base de leurs qualifications ou d'autres considérations objectives pertinentes.

- (43) Compte tenu des objectifs de la présente directive en ce qui concerne l'équilibre les femmes et les hommes, il devrait être exigé des sociétés cotées qu'à la demande d'un candidat à une nomination ou à une élection à un poste d'administrateur, elles informent ledit candidat des critères relatifs aux qualifications sur lesquels la sélection a été fondée, de l'appréciation comparative objective des candidats en fonction de ces critères et, le cas échéant, des considérations particulières ayant exceptionnellement fait pencher la balance en faveur d'un candidat qui n'est pas du sexe sous-représenté. L'obligation de fournir ces informations pourrait supposer une limitation du droit au respect de la vie privée et du droit à la protection des données à caractère personnel, qui sont reconnus respectivement à l'article 7 et à l'article 8 de la Charte. Ces limitations sont cependant nécessaires et, conformément au principe de proportionnalité, répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus. Elles sont, dès lors, conformes aux exigences encadrant ces limitations, prévues à l'article 52, paragraphe 1, de la Charte, et à la jurisprudence pertinente de la Cour de justice. De telles limitations devraient être appliquées conformément au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil¹.
- (44) Lorsqu'un candidat à une nomination ou à une élection à un poste d'administrateur du sexe sous-représenté établit, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits sur la base desquels il peut être présumé que ledit candidat était tout aussi qualifié que le candidat de l'autre sexe qui a été sélectionné, la société cotée devrait être tenue de démontrer le bien-fondé de son choix.

¹ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

- (45) Bien que la présente directive vise à établir des exigences minimales sous la forme de mesures contraignantes destinées à améliorer la composition hommes-femmes des conseils il importe, conformément au principe de subsidiarité, de reconnaître la légitimité de différentes approches et de reconnaître l'efficacité de certaines mesures nationales existantes déjà adoptées dans ce domaine d'action qui ont donné des résultats satisfaisants. Dans certains États membres, des efforts visant à assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils ont donc déjà été accomplis grâce à l'adoption de mesures contraignantes considérées comme aussi efficaces que celles prévues dans la présente directive. Ces États membres devraient pouvoir suspendre l'application des exigences prévues dans la présente directive relatives à la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs et, s'il y a lieu, celles relatives à l'établissement d'objectifs quantitatifs individuels, pour autant que les conditions de suspension énoncées dans la présente directive soient remplies. En pareils cas, lorsque les États membres ont introduit de telles mesures contraignantes dans leur droit national, les règles d'arrondi énoncées dans la présente directive concernant le nombre précis d'administrateurs devraient être appliquées mutatis mutandis aux fins de l'évaluation de ces mesures nationales au titre de la présente directive. Dans un État membre où une telle suspension s'applique, les objectifs fixés dans la présente directive devraient être considérés comme atteints et les objectifs fixés dans la présente directive en ce qui concerne les administrateurs non-exécutifs ou tous les administrateurs ne remplacent donc pas les mesures nationales concernées ni ne s'y ajoutent.

- (46) En vue d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs participant aux tâches de gestion quotidienne, il devrait être exigé des sociétés cotées qu'elles fixent des objectifs quantitatifs individuels en ce qui concerne une représentation plus équilibrée des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs, dans le but d'atteindre ces objectifs pour la date prévue dans la présente directive. Ces objectifs devraient aider les sociétés à accomplir des progrès tangibles par rapport à leur situation actuelle. Cette obligation ne devrait pas s'appliquer aux sociétés cotées qui poursuivent l'objectif des 33 % pour l'ensemble des administrateurs, qu'il s'agisse des administrateurs exécutifs ou non exécutifs.

- (47) Les États membres devraient exiger des sociétés cotées qu'elles communiquent annuellement aux autorités compétentes des informations sur la composition hommes-femmes de leurs conseils et sur les mesures prises en vue de d'atteindre les objectifs fixés dans la présente directive, afin de leur permettre d'évaluer les progrès accomplis par chaque société cotée sur la voie de la réalisation de l'équilibre entre les femmes et hommes parmi les administrateurs. Les sociétés cotées devraient publier ces informations de manière appropriée et aisément accessible sur leurs sites internet et les faire figurer dans leur rapport annuel. Lorsqu'une société cotée n'a pas atteint les objectifs quantitatifs applicables, elle devrait inclure dans ces informations une description des mesures concrètes que la société a prises jusque-là ou qu'elle compte prendre à l'avenir pour atteindre les objectifs fixés par la présente directive. Afin d'éviter une charge administrative inutile et une duplication des efforts, les informations sur l'équilibre femmes-hommes dans les conseils qui doivent être communiquées en vertu de la présente directive devraient faire partie, le cas échéant, de la déclaration sur le gouvernement d'entreprise des sociétés cotées, conformément au droit de l'Union applicable et, en particulier, à la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil¹. Lorsque les États membres ont suspendu l'application de l'article 6 en vertu de l'article 12, les obligations d'information énoncées dans la présente directive ne devraient pas s'appliquer, à condition que le droit national de ces États membres prévoie des obligations d'information qui garantissent la publication régulière d'informations sur les progrès accomplis par les sociétés cotées sur la voie de la réalisation d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs conseils..

¹ Directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises, modifiant la directive 2006/43/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du Conseil (JO L 182 du 29.6.2013, p. 19).

- (48) Le respect des exigences relatives à la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs, de l'obligation de fixer un objectif quantitatif en ce qui concerne les administrateurs exécutifs et des obligations d'information devrait être assuré par des sanctions qui soient effectives, proportionnées et dissuasives, et les États membres devraient veiller à ce qu'il existe des procédures judiciaires ou administratives appropriées à cet effet. Ces sanctions pourraient comprendre des amendes ou la possibilité pour un organe judiciaire d'invalidier ou de déclarer nulle et non avenue une décision concernant la sélection d'administrateurs. Sans préjudice du droit national relatif à l'imposition de sanctions, et tant que les sociétés cotées se conforment à ces obligations, elles ne devraient pas être sanctionnées pour ne pas avoir atteint les objectifs quantitatifs relatifs à la représentation des femmes et des hommes parmi leurs administrateurs. Les sanctions ne devraient pas être appliquées aux sociétés cotées elles-mêmes si, en vertu du droit national, une action ou une omission donnée ne leur est pas imputable, mais est le fait d'autres personnes physiques ou morales, telles que des actionnaires individuels. Les États membres devraient avoir la possibilité d'appliquer des sanctions autres que celles énumérées dans la liste non exhaustive de sanctions figurant dans la présente directive, en particulier en cas d'infractions graves et répétées aux obligations énoncées dans la présente directive commises par une société cotée. Les États membres devraient veiller à ce que, dans l'exécution des marchés publics et des concessions, les sociétés cotées respectent les obligations applicables en matière de droit social et de droit du travail, conformément au droit de l'Union applicable.
- (49) Les États membres ou les sociétés cotées devraient pouvoir introduire ou maintenir des dispositions plus favorables pour garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes.

- (50) Les États membres devraient désigner des organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils. Par ailleurs, des campagnes d'information et le partage des meilleures pratiques contribueraient de manière significative à sensibiliser toutes les sociétés cotées à cette question et les encourageraient à agir de façon proactive pour parvenir à l'équilibre entre les femmes et les hommes. En particulier, les États membres sont encouragés à mettre en place des politiques visant à aider et inciter les PME à améliorer sensiblement l'équilibre les femmes et les hommes à tous les niveaux de direction et au sein des conseils.
- (51) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes reconnus par la Charte. En particulier, elle contribue à la concrétisation du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes (article 23 de la Charte), ainsi que de la liberté professionnelle et du droit de travailler (article 15 de la Charte). La présente directive vise à garantir le plein respect du droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial (article 47 de la Charte). Les limitations de l'exercice de la liberté d'entreprise (article 16 de la Charte) et du droit de propriété (article 17, paragraphe 1, de la Charte) respectent la substance de ladite liberté et dudit droit, et sont nécessaires et proportionnées. Des limitations ne peuvent être apportées que si elles répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union ou au besoin de protection des droits et libertés d'autrui.

- (52) Bien que quelques États membres aient adopté des mesures réglementaires ou incité les entreprises à recourir à l'autorégulation avec plus ou moins de succès, la plupart des États membres n'ont pris aucune mesure ni exprimé leur volonté de prendre des initiatives qui feraient 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, et des intentions exprimées, que les États membres agissant individuellement ne parviendront pas à une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs dans l'ensemble de l'Union, conformément aux objectifs fixés dans la présente directive, à un moment dans un avenir prévisible. D'une façon plus générale, l'inaction dans ce domaine ralentit la marche vers l'égalité de genre sur le lieu de travail, y compris en ce qui concerne la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en partie dû à la ségrégation verticale. 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, l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils dans l'ensemble de l'Union ne peut s'améliorer que grâce à l'adoption d'une approche commune, et le potentiel d'égalité de genre, de compétitivité et de croissance peut être mieux réalisé 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 l'objectif de la présente directive, à savoir parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées en établissant des mesures efficaces qui visent à accélérer les progrès vers l'équilibre entre les femmes et les hommes, tout en laissant aux sociétés cotées suffisamment de temps pour prendre les dispositions nécessaires à cet effet, ne peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres mais peut, en raison des dimensions et des effets de l'action, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne.

Conformément au principe de proportionnalité 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 cet objectif. Les États membres jouissent d'une latitude suffisante pour déterminer la meilleure manière d'atteindre les objectifs fixés dans la présente directive compte tenu des circonstances nationales, notamment les règles et pratiques de recrutement au sein des conseils. La présente directive n'interfère pas avec la faculté qu'ont les sociétés cotées de nommer les administrateurs les plus qualifiés, et elle met à disposition un cadre flexible et prévoit un délai d'adaptation suffisamment long.

- (53) 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 œuvre de la présente directive.
- (54) Conformément au principe de proportionnalité, les objectifs que doivent atteindre les sociétés cotées devraient être limités dans le temps et ne rester valable que jusqu'à ce que des progrès durables dans la composition hommes-femmes des conseils aient été accomplis. Pour cette raison, la Commission devrait réexaminer à intervalles réguliers l'application de la présente directive et faire rapport au Parlement européen et au Conseil. Par ailleurs, la présente directive prévoit une date à laquelle elle expirera. Lors du réexamen de la présente directive, la Commission devrait apprécier s'il est nécessaire d'en prolonger la durée au-delà de cette date.

- (55) Conformément à la déclaration politique commune des États membres et de la Commission du 28 septembre 2011 sur les documents explicatifs¹, les États membres se sont engagés à joindre à la notification de leurs mesures de transposition, dans les cas où cela se justifie, un ou plusieurs documents expliquant le lien entre les éléments d'une directive et les parties correspondantes des instruments nationaux de transposition. En ce qui concerne la présente directive, le législateur estime que la transmission de ces documents est justifiée,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

¹ JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

Article premier

Objectif

La présente directive vise à parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées en établissant des mesures efficaces tendant à accélérer les progrès accomplis sur la voie de l'équilibre entre les femmes et les hommes, tout en accordant aux sociétés cotées suffisamment de temps pour procéder aux aménagements nécessaires à cet effet.

Article 2

Champ d'application

La présente directive s'applique aux sociétés cotées. La présente directive ne s'applique pas aux micro-, petites et moyennes entreprises (PME).

Article 3

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- 1) "société cotée", une société ayant son siège social dans un État membre et dont les actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 21), de la directive 2014/65/UE, dans un ou plusieurs États membres;

- 2) "conseil", un organe d'administration, de de direction ou de surveillance d'une société cotée;
- 3) "administrateur", un membre d'un conseil, y compris un membre qui est un représentant des travailleurs;
- 4) "administrateur exécutif", un membre d'un conseil dans un système moniste qui est chargé de la gestion quotidienne d'une société cotée ou, dans le cas d'un système dualiste, un membre du conseil qui exerce les fonctions de gestion au sein d'une société cotée;
- 5) "administrateur non exécutif", un membre d'un conseil dans un système moniste autre qu'un administrateur exécutif ou, dans le cas d'un système dualiste, un membre du conseil qui exerce les fonctions de surveillance au sein d'un système dualiste;
- 6) "conseil dans un système moniste", un conseil unique qui exerce à la fois les fonctions de gestion et les fonctions de surveillance d'une société cotée;
- 7) "système dualiste", un système dans lequel les fonctions de gestion et de surveillance d'une société cotée sont exercées par des conseils distincts;
- 8) "micro-, petite et moyenne entreprise" ou "PME", une entreprise qui occupe moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros ou, pour une PME ayant son siège social dans un État membre dont la monnaie n'est pas l'euro, les montants équivalents dans la monnaie de cet État membre.

Article 4
Loi applicable

L'État membre compétent pour régler les questions relevant de la présente directive en ce qui concerne une société cotée donnée est celui dans lequel cette société a son siège social. La loi applicable est celle de cet État membre.

Article 5
Objectifs en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées soient soumises à l'un ou l'autre des objectifs suivants, à atteindre au plus tard le 30 juin 2026:
 - a) les membres du sexe sous-représenté occupent au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs;
 - b) les membres du sexe sous-représenté occupent au moins 33 % de tous les postes d'administrateurs, tant exécutifs que non exécutifs.
2. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées qui ne sont pas soumises à l'objectif prévu au paragraphe 1, point b), fixent des objectifs quantitatifs individuels en vue d'améliorer l'équilibre entre les femmes-et les hommes parmi les administrateurs exécutifs. Les États membres veillent à ce que ces sociétés cotées visent à atteindre ces objectifs quantitatifs individuels au plus tard le 30 juin 2026.

3. Le nombre de postes d'administrateurs non exécutifs jugé nécessaire pour atteindre l'objectif prévu au paragraphe 1, point a), est le nombre le plus proche de la proportion de 40 %, sans dépasser 49 %. Le nombre de tous les postes d'administrateurs jugé nécessaire pour atteindre l'objectif prévu au paragraphe 1, point b), est le nombre le plus proche de la proportion de 33 %, sans dépasser 49 %. Ces chiffres figurent dans l'annexe.

Article 6

Moyens pour atteindre les objectifs

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées qui n'atteignent pas les objectifs visés à l'article 5, paragraphe 1, point a) ou b), selon le cas, adaptent le processus de sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs. Ces candidats sont sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative des qualifications de chaque candidat. À cette fin, des critères clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, sont appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection, y compris lors de la préparation des avis de vacance, de la phase de présélection, de la constitution des listes restreintes de candidats et de l'établissement des réserves de candidats sélectionnés. Ces critères sont établis préalablement au processus de sélection.

2. En ce qui concerne la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs, les États membres veillent à ce que, pour choisir entre des candidats qui possèdent des qualifications égales quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, la priorité soit accordée au candidat du sexe sous-représenté, à moins que, dans des cas exceptionnels, des motifs ayant, sur le plan juridique, une importance supérieure, tels que la poursuite d'autres politiques en matière de diversité, invoqués dans le cadre d'une appréciation objective qui tient compte de la situation particulière d'un candidat de l'autre sexe et qui est fondée sur des critères non discriminatoires, ne fassent pencher la balance en faveur du candidat de l'autre sexe.
3. Les États membres veillent à ce que, à la demande d'un candidat qui a été pris en considération lors de la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à un poste d'administrateur, les sociétés cotées soient obligées d'informer ledit candidat:
 - a) des critères relatifs aux qualifications sur lesquels la sélection a été fondée;
 - b) de l'appréciation comparative objective des candidats en fonction de ces critères; et
 - c) le cas échéant, des considérations particulières ayant fait exceptionnellement pencher la balance en faveur d'un candidat qui n'appartient pas au sexe sous-représenté.

4. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, pour veiller à ce que, lorsqu'un candidat non retenu du sexe sous-représenté établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer que ce candidat possédait des qualifications égales à celles du candidat de l'autre sexe qui a été sélectionné en vue d'une nomination ou d'une élection à un poste d'administrateur, il incombe à la société cotée de prouver l'absence de violation de l'article 6, paragraphe 2.

Le présent paragraphe ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles en matière de preuve plus favorables aux plaignants.

5. Lorsque le processus de sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à un poste d'administrateur se fait par un vote des actionnaires ou des travailleurs, les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles veillent à ce que les votants soient correctement informés des mesures prévues par la présente directive, y compris des sanctions auxquelles la société cotée s'expose en cas de non-respect de ses obligations.

Article 7
Publication d'informations

1. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles fournissent aux autorités compétentes, une fois par an, des informations concernant la représentation des entre les femmes et les hommes dans leurs conseils, en opérant la distinction entre administrateurs exécutifs et administrateurs non exécutifs, et les mesures prises en vue d'atteindre les objectifs applicables prévus à l'article 5, paragraphe 1, et, le cas échéant, les objectifs fixés conformément à l'article 5, paragraphe 2. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles publient ces informations sur leur site internet, d'une manière appropriée et aisément accessible. Sur la base des informations fournies, les États membres publient et mettent régulièrement à jour, d'une manière aisément accessible et centralisée, une liste des sociétés cotées qui ont atteint l'un ou l'autre des objectifs prévus à l'article 5, paragraphe 1.
2. Lorsqu'une société cotée n'a pas atteint un des objectifs prévus à l'article 5, paragraphe 1, ou, le cas échéant, les objectifs fixés conformément à l'article 5, paragraphe 2, les informations visées au paragraphe 1 du présent article comprennent les raisons pour lesquelles la société cotée n'a pas atteint ces objectifs et une description complète des mesures qu'elle a déjà prises ou qu'elle compte prendre pour atteindre ces objectifs.
3. Le cas échéant, les informations visées aux paragraphes 1 et 2 du présent article sont également incluses dans la déclaration sur le gouvernement d'entreprise de la société, conformément aux dispositions pertinentes de la directive 2013/34/UE.

4. Les obligations énoncées aux paragraphes 1 et 2 du présent article ne s'appliquent pas dans un État membre qui a suspendu l'application de l'article 6 en vertu de l'article 12 lorsque le droit national prévoit des obligations d'information qui garantissent la publication régulière d'informations sur les progrès accomplis par les sociétés cotées sur la voie d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs conseils.

Article 8

Sanctions et mesures complémentaires

1. Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations par les sociétés cotées des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 5, paragraphe 2, et des articles 6 et 7, selon le cas, et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. En particulier, les États membres veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires adéquates qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Ces sanctions peuvent comprendre des amendes ou la possibilité pour un organe judiciaire d'invalidier ou de déclarer nulle et non avenue une décision concernant la sélection d'administrateurs effectuée en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 6. Les États membres informent la Commission, au plus tard le ... [JO: deux ans après l'entrée en vigueur de la présente directive], du régime ainsi déterminé et des mesures ainsi prises, de même que, sans retard, de toute modification apportée ultérieurement à ce régime ou à ces mesures.

2. Les sociétés cotées ne peuvent être tenues responsables que pour les actes ou omissions qui peuvent leur être imputés conformément au droit national.
3. Les États membres veillent à ce que, dans l'exécution des marchés publics et des concessions, les sociétés cotées respectent les obligations applicables en matière de droit social et de droit du travail, conformément au droit de l'Union applicable.

Article 9

Exigences minimales

Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions plus favorables que celles prévues dans la présente directive pour garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les sociétés cotées établies sur leur territoire national.

Article 10

Organismes chargés de promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les sociétés cotées

Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration. À cette fin, les États membres peuvent désigner, par exemple, les organismes pour l'égalité de traitement qu'ils ont désignés en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil¹.

¹ 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 (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

Article 11
Transposition

1. Les États membres adoptent et publient, au plus tard le ... [JO: deux ans après l'entrée en vigueur de la présente directive], les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres qui ont suspendu l'application de l'article 6 en vertu de l'article 12 communiquent immédiatement à la Commission les informations démontrant que les conditions prévues à l'article 12 sont remplies.
3. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 12

Suspension de l'application de l'article 6

1. Un État membre peut suspendre l'application de l'article 6 et, s'il y a lieu, de l'article 5, paragraphe 2, lorsque, au plus tard le ... [JO: date d'entrée en vigueur de la présente directive], les conditions suivantes sont remplies dans cet État membre:
 - a) les membres du sexe sous-représenté occupent au moins 30 % des postes d'administrateurs non exécutifs ou au moins 25 % de tous les postes d'administrateurs dans les sociétés cotées; ou
 - b) le droit national de cet État membre:
 - i) exige que les membres du sexe sous-représenté occupent au moins 30 % des postes d'administrateurs non exécutifs ou au moins 25 % de tous les postes d'administrateurs dans les sociétés cotées;
 - ii) comprend des mesures d'exécution effectives, proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des exigences visées au point i); et
 - iii) exige que toutes les sociétés cotées non couvertes par ledit droit national fixent des objectifs quantitatifs individuels pour tous les postes d'administrateurs.

Lorsqu'un État membre a suspendu l'application de l'article 6 et, s'il y a lieu, de l'article 5, paragraphe 2, sur la base de l'une ou l'autre des conditions énoncées au paragraphe 1 du présent article, les objectifs prévus à l'article 5, paragraphe 1, sont réputés atteints dans cet État membre.

2. Aux fins d'évaluer si les conditions requises en vue d'une suspension sur la base du paragraphe 1, premier alinéa, point a) ou b), sont remplies, le nombre de postes d'administrateurs requis est le nombre le plus proche de la proportion de 30 % des postes d'administrateurs non exécutifs ou de 25 % de tous les postes d'administrateurs, sans dépasser 39 %. Il en va de même lorsque, en vertu du droit national, les objectifs quantitatifs fixés à l'article 5 sont appliqués séparément aux représentants des actionnaires et aux représentants des travailleurs.
3. Lorsque, dans un État membre qui a suspendu l'application de l'article 6 et, s'il y a lieu, de l'article 5, paragraphe 2, en vertu du paragraphe 1 du présent article, les conditions énoncées au paragraphe 1 du présent article ne sont plus remplies, l'article 6 et, s'il y a lieu, l'article 5, paragraphe 2, s'appliquent au plus tard six mois après que lesdites conditions ont cessé d'être remplies.

Article 13

Réexamen

1. Au plus tard le ... [JO: un an après la date prévue à l'article 11, paragraphe 1], et ensuite tous les deux ans, les États membres communiquent à la Commission un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive. Ce rapport comprend des informations complètes sur les mesures prises en vue d'atteindre les objectifs prévus à l'article 5, paragraphe 1, les informations fournies conformément à l'article 7, et, le cas échéant, des informations représentatives sur les objectifs quantitatifs individuels fixés par les sociétés cotées en vertu de l'article 5, paragraphe 2.

2. Les États membres qui ont suspendu l'application de l'article 6 et, s'il y a lieu, de l'article 5, paragraphe 2, en vertu de l'article 12, intègrent dans les rapports visés au paragraphe 1 du présent article des informations indiquant si et comment les conditions prévues à l'article 12 sont remplies et s'ils continuent de progresser vers une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'administrateurs non exécutifs ou à tous les postes d'administrateurs dans les sociétés cotées.

Au plus tard le ... [JO: deux ans après la date prévue à l'article 11, paragraphe 1], et ensuite tous les deux ans, la Commission publie un rapport spécifique évaluant, entre autres, si et comment les conditions prévues à l'article 12, paragraphe 1, sont remplies et, le cas échéant, si les États membres appliquent à nouveau l'article 6 et l'article 5, paragraphe 2, conformément à l'article 12, paragraphe 4.

3. Au plus tard le 31 décembre 2030, et ensuite tous les deux ans, la Commission réexamine l'application de la présente directive et fait rapport au Parlement européen et au Conseil. La Commission évalue en particulier si les objectifs de la présente directive ont été atteints.

4. Dans son rapport visé au paragraphe 3 du présent article, la Commission évalue si, compte tenu de l'évolution de la représentation des femmes et des hommes dans les conseils aux différents niveaux du processus décisionnel dans l'ensemble de l'économie, et selon que les progrès accomplis présentent ou non un caractère suffisamment durable, la présente directive constitue effectivement un instrument efficace pour améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils. Sur la base de cette évaluation, la Commission examine la nécessité éventuelle de prolonger la durée de la présente directive au-delà du 31 décembre 2038 ou de modifier la présente directive, par exemple en étendant son champ d'application aux sociétés non cotées qui ne relèvent pas de la définition des PME ou en révisant les conditions énoncées à l'article 12, paragraphe 1, premier alinéa, point a), de manière à garantir que les progrès se poursuivent vers une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes à des postes d'administrateurs exécutifs et non exécutifs ou à tous les postes d'administrateurs dans les sociétés cotées.

Article 14

Entrée en vigueur et expiration

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Elle expire le 31 décembre 2038.

Article 15
Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à ..., le

Par le Parlement européen
La présidente

Par le Conseil
Le président / La présidente

ANNEXE

OBJECTIFS CHIFFRÉS POUR LE NOMBRE D'ADMINISTRATEURS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ

Nombre de postes au sein du conseil	Nombre minimal d'administrateurs non exécutifs du sexe sous-représenté nécessaire pour satisfaire à l'objectif de 40 % (article 5, paragraphe 1, point a))	Nombre minimal d'administrateurs du sexe sous-représenté nécessaire pour satisfaire à l'objectif de 33 % (article 5, paragraphe 1, point b))
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)

Nombre de postes au sein du conseil	Nombre minimal d'administrateurs non exécutifs du sexe sous-représenté nécessaire pour satisfaire à l'objectif de 40 % (article 5, paragraphe 1, point a))	Nombre minimal d'administrateurs du sexe sous-représenté nécessaire pour satisfaire à l'objectif de 33 % (article 5, paragraphe 1, point b))
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)
