

Bruxelles, le 31 mai 2017
(OR. en)

9496/17

**Dossier interinstitutionnel:
2012/0299 (COD)**

**SOC 415
GENDER 13
ECOFIN 440
DRS 36
CODEC 882**

RAPPORT

Origine:	la présidence
Destinataire:	Comité des représentants permanents / Conseil
N° doc. préc.:	6874/17 SOC 160 GENDER 8 ECOFIN 164 DRS 7 CODEC 302
N° doc. Cion:	16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
Objet:	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 - Rapport sur l'état des travaux

I. INTRODUCTION

Le 14 novembre 2012, la Commission a adopté une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes. La directive proposée, qui vise à s'attaquer au grave problème de la sous-représentation des femmes au plus haut niveau des instances de décision économique, fixerait un objectif quantitatif de 40 % de membres du sexe sous-représenté au sein des conseils des sociétés cotées en bourse d'ici 2020 (2018 dans le cas des entreprises publiques). Les sociétés seraient contraintes d'œuvrer à cet objectif, entre autres, en introduisant des règles procédurales pour la sélection et la nomination des administrateurs non exécutifs.

Les sociétés qui n'auraient pas atteint l'objectif de 40 % seraient tenues de continuer à appliquer les règles procédurales ainsi que d'expliquer les mesures qu'elles auraient prises et celles qui seraient envisagées pour parvenir à cet objectif. Pour les États membres qui choisiraient d'appliquer l'objectif *à la fois* pour les administrateurs exécutifs et pour les administrateurs non exécutifs, l'objectif serait inférieur (33 %).

Les parlements nationaux de DK, NL, PL, SE et UK et une des deux chambres du parlement CZ (chambre des députés) ont rendu des avis motivés dans un délai de huit semaines à compter de la présentation de la proposition de la Commission, faisant valoir que cette proposition ne respectait pas le principe de subsidiarité.¹

Le Comité économique et social européen a adopté son avis le 13 février 2013.²

Le Comité des régions a adopté son avis le 30 mai 2013.³

Le Parlement européen a adopté sa position en première lecture le 20 novembre 2013.⁴

Toutes les délégations ont émis des réserves générales d'examen sur la proposition à ce stade, UK et FR ont émis des réserves d'examen parlementaire et CZ, DK, SK, SI et LV des réserves d'examen linguistique.

¹ Aucun réexamen de la proposition n'était requis de la part de la Commission, puisque le seuil d'un tiers prévu à l'article 7 du protocole n° 2 du TUE n'a pas été atteint.

² JO C 133 du 9.5.2013, p. 68.

³ Doc. ECOS-V-039.

⁴ P7_TA(2013)0488, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (PPE/EL) était rapporteur pour la commission FEMM et Evelyn Regner (S&D/AT) pour la commission JURI.

II. TRAVAUX MENÉS PAR LE CONSEIL SOUS LA PRÉSIDENTE MALTAISE

La proposition n'ayant pas été inscrite à l'ordre du jour du Conseil depuis décembre 2015, la présidence maltaise a estimé qu'il était temps de faire le point sur l'état d'avancement des travaux. En outre, la présidence était consciente du fait que, malgré l'existence d'un large consensus en Europe sur la nécessité d'améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision, en particulier dans la sphère économique et au plus haut niveau, les progrès restent lents et inégaux dans toute l'UE. Ainsi, en avril 2016, pour l'ensemble de l'UE, seuls 23 % des membres des conseils des plus grandes sociétés cotées en bourse et à peine 7 % des présidents des conseils étaient des femmes.⁵

Lors de sa réunion du 15 mars 2017, le groupe "Questions sociales" s'est penché sur une série de suggestions rédactionnelles de la présidence (doc. 6874/17), qui sont très proches du texte que le Conseil EPSCO avait examiné le 7 décembre 2015.⁶ En particulier, la clause de flexibilité figurant à l'article 4 *ter* permettrait aux États membres de chercher à réaliser les objectifs de la directive par les moyens qu'ils jugent indiqués et de suspendre les exigences procédurales de la directive, pour autant qu'ils aient déjà pris des mesures aussi efficaces ou accompli des progrès leur permettant de se rapprocher des objectifs quantitatifs fixés dans la directive. Dans le souci de concilier cette flexibilité avec un maximum de sécurité juridique, l'article 4 *ter*, paragraphe 1 *bis*, définit trois scénarios possibles qui seraient censés, en droit, garantir "une égale efficacité" pour la période allant jusqu'au 31 décembre 2024.⁷ Par ailleurs, conformément aux conditions énoncées à l'article 4 *ter*, paragraphe 2, les États membres peuvent prolonger la suspension des exigences procédurales de la directive au-delà de 2024.

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm

⁶ Doc. 14343/15.

⁷ Voir également les notes explicatives figurant dans les documents 14562/14 et 13942/15.

Modifications introduites par la présidence maltaise

Compte tenu du temps qui s'est déjà écoulé depuis le début des discussions au sein du Conseil, la présidence a adapté le calendrier de mise en œuvre, les dates cibles, les délais pour l'établissement de rapports et la clause de limitation dans le temps en ajoutant deux ans aux dates fixées.⁸ Ainsi, dans son libellé actuel, la directive imposerait aux États membres de veiller à ce que les sociétés cotées cherchent à atteindre, d'ici le 31 décembre 2022 (au lieu du 31 décembre 2020), l'objectif consistant à ce que des membres du sexe sous-représenté occupent au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs et l'objectif consistant à ce que des membres du sexe sous-représenté occupent au moins 33 % de tous les postes d'administrateurs, tant ceux d'administrateurs exécutifs que d'administrateurs non exécutifs (voir article 4 et considérants 22, 24 *bis* et 26).

La présidence a adapté le calendrier de mise en œuvre afin que les suspensions sur la base de l'article 4 *ter* expirent le 31 décembre 2024 (au lieu du 31 décembre 2022), à moins que certaines conditions soient remplies. Si les conditions ne sont pas remplies, les États membres seraient tenus de veiller à l'application des exigences procédurales figurant à l'article 4 *bis* à compter du 30 septembre 2025 (au lieu du 30 septembre 2023) (voir article 4 *ter*). Le même changement de date a été effectué à l'article 4 *quater* concernant les objectifs quantitatifs individuels que doivent se fixer les sociétés cotées qui ne sont pas concernées par les objectifs prévus à l'article 4 (voir article 4 *quater*).

Selon la même logique, la présidence a suggéré que la Commission soit tenue de faire rapport sur l'application de la directive pour la première fois d'ici le 31 décembre 2026 (au lieu du 31 décembre 2024) (voir article 9). Enfin, la clause de limitation dans le temps a été révisée pour que la directive expire le 31 décembre 2033 (au lieu du 31 décembre 2031) (Voir article 10).

Le projet de directive tel qu'il a été remanié par la présidence maltaise figure à l'annexe du présent rapport.

⁸ La présidence a également apporté quelques modifications techniques mineures, qui n'ont pas suscité de réactions.

III POSITIONS DES DÉLÉGATIONS

Dans leur majorité, les délégations se sont déclarées favorables à la proposition et disposées à accepter le texte de la présidence. D'autres, au contraire, n'ont pas été en mesure de soutenir le projet de directive, notamment parce qu'il ne respecte pas les principes de subsidiarité et de proportionnalité.

En outre, une délégation a indiqué que la base juridique proposée par la Commission lui posait problème. Le représentant de la Commission a réaffirmé son point de vue selon lequel l'article 157, paragraphe 3, constitue une base juridique appropriée.

IV CONCLUSION

Si toutes les délégations souhaitent en principe améliorer l'équilibre entre les sexes dans les conseils des sociétés, un certain nombre d'entre elles continuent d'avoir une préférence pour des mesures nationales (ou des mesures non contraignantes au niveau de l'UE), tandis que d'autres sont favorables à une législation à l'échelle de l'UE. Il faudra poursuivre les travaux et la réflexion politique avant de pouvoir parvenir à un compromis.

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 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 européen,⁹

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

⁹ JO C [...] du [...], p. [...].

- (1) L'égalité entre les femmes et les hommes figure au nombre des valeurs fondatrices et des objectifs fondamentaux de l'Union en vertu de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne (TUE). Aux termes de l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union doit chercher, pour toutes ses actions, à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. L'article 157, paragraphe 3, du traité est la base juridique applicable pour l'adoption de mesures de l'Union 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.
- (2) Le rôle que le principe de l'action positive peut jouer pour assurer concrètement une égalité effective entre les hommes et les femmes est consacré à l'article 157, paragraphe 4, du TFUE et à l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée la "charte"), qui 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.
- (3) La recommandation 84/635/CEE du Conseil¹⁰ 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 Conseil¹¹ 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 programme d'actions positives.

¹⁰ 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).

¹¹ 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).

- (4) Ces dernières années, la Commission a publié plusieurs rapports dressant l'état de la situation en matière de mixité dans les instances de décision économique. Elle a encouragé les sociétés cotées en bourse de l'Union à accroître la proportion de femmes dans leurs conseils, en adoptant des mesures d'autorégulation, et à prendre des engagements volontaires concrets à cet égard. En 2010, dans sa communication 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 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 dans la communication de la Commission intitulée "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)".
- (5) En 2011, le Conseil a adopté le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), dans lequel il considérait que les politiques d'égalité entre les sexes étaient essentielles à la croissance économique, à la prospérité et à la compétitivité, réaffirmait 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, et demandait 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.
- (6) Dans sa résolution de 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, en cas d'insuffisance des mesures volontaires prises par les entreprises et les États membres, à présenter, d'ici 2012, une proposition législative comportant des quotas. Dans sa résolution du 13 mars 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne, le Parlement européen a réitéré son appel afin qu'une législation soit proposée.

(7)

(8)

(9)

(10) L'Europe compte beaucoup de femmes hautement qualifiées. Il est essentiel d'améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés pour utiliser plus efficacement le capital humain disponible, ce qui est impératif pour relever les défis démographiques de l'Union. De plus, il est largement reconnu que la présence de femmes dans les conseils améliore la gouvernance et de nombreuses 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. Alors qu'il a été démontré que l'équilibre entre les sexes est bénéfique pour les entreprises elles-mêmes et pour l'économie en général, et en dépit de la législation actuelle de l'Union interdisant la discrimination fondée sur le sexe et des actions engagées au niveau de l'Union pour encourager l'autorégulation, les femmes continuent d'être largement 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 marqué.

(10 *bis*) 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. Selon le rapport de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes en 2015, les femmes occupaient en moyenne 22,7 % des postes d'administrateurs dans les plus grandes sociétés cotées en bourse, à peine 6,5 % des présidences de conseils d'administration, et 4,3 % des postes de directeurs généraux.

(10 *ter*) La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive a constaté qu'une plus grande participation des femmes au marché du travail 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 récente a mis en lumière que l'Union doit plus en plus pouvoir faire appel à la connaissance, à la compétence et à l'innovation et exploiter d'une manière optimale le vivier de compétences existant. Un accroissement de la participation des femmes à la prise de décision économique, en particulier au sein des conseils des sociétés, devrait avoir des retombées positives sur l'emploi des femmes dans les sociétés concernées et dans toute l'économie.

(11) La proportion de femmes dans les conseils des sociétés s'accroît très lentement, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 1,0 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. Cet écart risque de s'accroître en raison des grandes différences entre les approches adoptées pour assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils des sociétés. C'est pourquoi les États membres sont encouragés à échanger 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 des sociétés.

(12)

- (13) 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'une plus grande mixité dans les conseils des sociétés 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 de postuler à des postes d'administrateurs pour lesquels leurs qualifications seraient particulièrement recherchées et de contester des décisions de nomination entachées de préjugés fondés sur le sexe, 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 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.
- (14) Si la présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant le processus et les critères en matière de qualifications applicables à la sélection des membres des conseils des sociétés, il y a lieu, pour améliorer l'équilibre entre les sexes, 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 sélectionner les candidats à élire ou à désigner aux postes d'administrateurs non exécutifs sur la base d'une évaluation comparative objective de leurs qualifications, quant à l'aptitude, à la compétence et aux 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.

(15)

- (16) En conséquence, il convient que l'Union s'attache à accroître la présence des femmes dans les conseils des sociétés, afin de stimuler la croissance économique et la compétitivité des entreprises européennes et de parvenir à une égalité effective entre les hommes et les 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 pour ce qui est d'assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision économique.
- (17) Les sociétés cotées en bourse ont une importance économique particulière et se distinguent également par leur visibilité et leur poids sur le marché. Ces sociétés servent de références pour le reste de l'économie 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.
- (17 bis) Les mesures prévues dans la présente directive devraient s'appliquer aux sociétés cotées, notion par laquelle on entend des sociétés ayant leur siège social dans un État membre et dont les actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé au sens de la directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil¹², dans un ou plusieurs États membres. La présente directive n'affecte pas la législation en vigueur sur la détermination du siège d'une société cotée.
- (17 ter) Aux fins de la mise en œuvre de la présente directive, l'État membre compétent pour réglementer les questions qui en relèvent devrait être celui dans lequel la société cotée en question a son siège social, plutôt que celui sur le marché réglementé duquel cette société négocie ses actions. Le droit applicable devrait être celui de l'État membre dans lequel la société cotée a son siège social.

¹² Directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les marchés d'instruments financiers (JO L 145 du 30.4.2004, p. 1).

- (18) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux petites et 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 entreprises¹³.
- (19) Les États membres connaissent plusieurs types de structures de 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 direction et de surveillance au sein d'un seul et même conseil. Il existe également des systèmes hybrides qui présentent des caractéristiques des deux systèmes précédents ou qui permettent aux sociétés de choisir parmi différents modèles. La présente directive devrait s'appliquer à tous les types de structures de conseils de sociétés existant dans les États membres.
- (20) Les structures des conseils de sociétés établissent toutes, de jure ou de facto, 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. La présente directive vise à améliorer l'équilibre entre les sexes dans les deux catégories. Pour concilier la nécessité d'accroître la mixité au sein des conseils des entreprises, d'une part, et le besoin de limiter autant que possible l'intrusion dans la gestion quotidienne de celles-ci, d'autre part, la présente directive fait une distinction entre les deux catégories d'administrateurs.

¹³ JO L 124 du 20.5.2003, p. 36.

- (21) Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient s'appliquer à tous les administrateurs non exécutifs. 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 devraient également s'appliquer à ces administrateurs. Cependant, étant donné que certains administrateurs non exécutifs sont des représentants des travailleurs, les moyens permettant de faire en sorte que ces objectifs soient atteints devraient être définis par les États membres concernés, eu égard aux règles particulières d'élection ou de désignation des représentants des travailleurs établies dans la législation des États membres et dans le respect de la liberté de vote lors de l'élection de ces représentants. Eu égard à la diversité du droit des sociétés au niveau national, les États membres devraient notamment pouvoir appliquer les objectifs quantitatifs séparément pour les représentants des actionnaires et les représentants des travailleurs.
- (22) Les sociétés cotées de l'Union devraient chercher à atteindre l'objectif consistant à ce que 40 % au moins des administrateurs non exécutifs soient du sexe sous-représenté au plus tard le 31 décembre 2022. À défaut, 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 les sociétés cotées peuvent chercher à atteindre l'objectif consistant à ce que des 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. Ces objectifs visent la mixité globale parmi les administrateurs et n'entravent pas la sélection concrète, au cas par cas, des divers administrateurs parmi un vaste vivier d'hommes et de femmes candidats. Surtout, la présente directive n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose aux sociétés ou aux actionnaires des administrateurs donnés. Elle respecte les droits des actionnaires et la liberté de vote à l'assemblée des actionnaires. Sociétés et actionnaires restent donc maîtres de retenir les candidats aptes à siéger dans leurs conseils.

(22 *bis*) Dans le cas des sociétés cotées ayant leur siège social dans un État membre qui a pris des mesures prévoyant des moyens aussi efficaces pour assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils des sociétés cotées ou lorsqu'il existe des éléments donnant à penser que ledit État membre a accompli des progrès lui permettant de se rapprocher des objectifs poursuivis et que cet État membre a décidé de suspendre l'application de l'article 4 *bis*, les objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, devraient être réputés atteints.

(23)

(24) Des précisions supplémentaires s'imposent pour déterminer le nombre de postes d'administrateurs nécessaire pour atteindre les objectifs puisque, vu la taille de la plupart des conseils des sociétés, 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 l'objectif devrait donc être celui qui est le plus proche de 40 % ou, le cas échéant, de 33 %, et il devrait dans les deux cas être inférieur à 50 %.

(24 *bis*) 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 les objectifs quantitatifs fixés par la présente directive pour la représentation des hommes et des femmes parmi les administrateurs ne s'appliquent pas aux sociétés cotées lorsque les membres du sexe sous-représenté constituent moins de 10 % de leur personnel. Ces sociétés devraient néanmoins se fixer leurs propres objectifs quantitatifs en matière de représentation équilibrée des deux sexes parmi tous leurs administrateurs et s'efforcer d'atteindre ces objectifs pour le 31 décembre 2022.

- (25) Dans sa jurisprudence sur l'action positive et la compatibilité de celle-ci avec le principe de non-discrimination fondée sur le sexe (également énoncé, désormais, à l'article 21 de la charte), la Cour de justice de l'Union européenne a accepté que, dans certains cas, 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 par rapport à celles du concurrent de l'autre sexe quant à l'aptitude, à la compétence et aux 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.¹⁴
- (26) Conformément à cette jurisprudence, les États membres devraient veiller à ce que les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent respectivement moins de 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs, ou moins de 33 % de tous les postes d'administrateurs, procèdent à la sélection des candidats les plus qualifiés pour être élus ou nommés à ces postes sur la base d'une analyse comparative des qualifications des candidats à l'aune de critères clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, établis avant le processus de sélection, en vue d'atteindre ledit pourcentage le 31 décembre 2022 au plus tard. Parmi les types de critères de sélection que les sociétés cotées 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.
- (26 bis) Dans les États membres où les exigences relatives au processus de sélection des candidats sont applicables, les sociétés dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent respectivement au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs, ou au moins 33 % de tous les postes d'administrateurs, ne devraient pas être obligés de mettre en œuvre ces exigences.

¹⁴ Affaires C-450/93, Kalanke (Rec. 1995, p. I-3051), C-409-95, Marschall (Rec. 1997, p. I-6363); C-158/97, Badeck (Rec. 2000, p. I-1875), et C-407/98, Abrahamsson (Rec. 2000, p. I-5539).

- (27) Les modalités de sélection des candidats à nommer ou à élire aux postes d'administrateurs varient selon l'État membre et la société 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 au stade approprié du processus de sélection, conformément au droit interne et aux statuts des sociétés cotées concernées, préalablement à l'élection d'un candidat par les actionnaires, par exemple lors de la constitution d'une liste de présélection. À cet égard, la présente directive ne fait qu'établir des normes minimales pour le processus de sélection des candidats à nommer ou à élire à ces postes, 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. La présente directive respecte les droits des actionnaires et la liberté de vote à l'assemblée des actionnaires.
- (28) Compte tenu des objectifs de la présente directive, il devrait être exigé des sociétés cotées qu'elles communiquent, à la demande d'un candidat, les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur sélection, l'évaluation comparative objective des candidats en fonction 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. Cette obligation d'information 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, 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 et devraient être appliquées conformément aux dispositions de la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil¹⁵.

¹⁵ Directive du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (JO L 281 du 23.11.1995, p. 31).

- (29) Lorsqu'un candidat du sexe sous-représenté établit la présomption selon laquelle il possède une qualification égale par rapport à celle du candidat de l'autre sexe qui a été sélectionné, la société cotée devrait être tenue de démontrer le bien-fondé de son choix.
- (29 bis) Conformément au principe de subsidiarité, il importe de reconnaître la légitimité de différentes approches et de tenir compte de l'efficacité de certaines mesures nationales disponibles dans ce domaine d'action complexe. Dans certains États membres, des mesures prévoyant des moyens aussi efficaces pour assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils des sociétés cotées ont déjà été prises ou seront peut-être encore prises, ou il peut exister des éléments donnant à penser que ces États membres ont accompli des progrès leur permettant de se rapprocher des objectifs fixés dans la présente directive, avant l'échéance fixée pour sa mise en œuvre. Toutes les exigences relatives au processus de sélection des candidats peuvent être suspendues par ces États membres. Dans les États membres qui ont introduit, via leur législation nationale, des mesures aussi efficaces exigeant 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 grandes entreprises cotées, les règles d'arrondi établies dans la présente directive concernant le nombre précis de membres du conseil devraient être appliquées mutatis mutandis aux fins de l'évaluation de ces dispositions nationales en application de la présente directive.
- (29 ter) En vue d'améliorer aussi l'équilibre entre les sexes parmi les administrateurs chargés de tâches de gestion quotidienne, il devrait être exigé des sociétés cotées qu'elles se fixent des objectifs quantitatifs individuels pour une représentation plus équilibrée des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs, dans le but d'atteindre ces objectifs pour la date fixée 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 d'administrateurs exécutifs ou non exécutifs.

(29 *quater*) Les États membres devraient exiger des sociétés cotées qu'elles communiquent annuellement aux autorités compétentes des informations sur la composition ventilée par sexe de leurs conseils, ainsi que des informations sur les mesures prises en vue d'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 plus équilibrée des hommes et des femmes parmi ses administrateurs. Ces informations devraient être publiées par les sociétés cotées de manière adaptée et aisément accessible sur leur site web. Si une société cotée n'a pas atteint les objectifs quantitatifs applicables, ces informations devraient également comprendre une description des mesures qu'elle compte prendre à l'avenir pour atteindre ces objectifs. Lorsque des États membres ont suspendu l'application de l'article 4 *bis* sur la base de l'article 4 *ter*, paragraphe 1 *bis*, point a), ces obligations ne devraient pas s'appliquer, pour autant que la législation nationale comporte des obligations identiques ou similaires en matière d'établissement de rapports.

(30) Le respect des obligations relatives au processus de sélection des candidats à nommer ou à élire, de l'obligation pour les sociétés de se fixer un objectif volontaire pour les administrateurs exécutifs et des obligations en matière de rapports devrait être assuré par des mesures qui soient effectives, proportionnées et dissuasives. Sans préjudice des législations nationales sur l'imposition de mesures d'exécution, et pour autant que les sociétés cotées se conforment aux obligations en question, les sociétés ne devraient pas être pénalisées pour ne pas avoir atteint les objectifs quantitatifs pour la représentation des hommes et des femmes parmi leurs administrateurs. Les mesures d'exécution ne devraient pas être appliquées aux sociétés cotées elles-mêmes si, en vertu de la législation nationale, 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.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35 *ter*) Les États membres ou les sociétés cotées peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables pour garantir une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes. La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes consacrés par la charte.
- (36) En particulier, elle contribue à la réalisation du droit à l'égalité entre les femmes et les hommes (article 23 de la charte), du droit d'exercer une profession librement choisie et du droit de travailler (article 15 de la charte). La présente directive vise, en outre, 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 desdits droits et libertés; elles sont également nécessaires et proportionnées. Elles répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union et au besoin de protection des droits et libertés d'autrui.
- (37) Bien que quelques États membres aient, avec plus ou moins de succès, 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 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, ainsi que des intentions exprimées que, dans un avenir prévisible, 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, ne sera, à aucun moment, réalisée par les États membres agissant à titre individuel. 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 pourra 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 pourra 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 mais peuvent, 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.

- (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 cotées de nommer les membres les plus qualifiés pour siéger dans leurs conseils et accorde un délai d'adaptation suffisamment long.
- (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 réalisés. 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. La présente directive prévoit par ailleurs une date d'expiration. Lorsqu'elle réexaminera la directive, la Commission devrait apprécier s'il est nécessaire d'en prolonger la durée au-delà de cette date.
- (40) Conformément à la déclaration politique commune des États membres et de la Commission du 28 septembre 2011 sur les documents explicatifs¹⁶, les États membres se sont engagés, dans les cas où cela se justifie, à accompagner la notification de leurs mesures de transposition d'un ou de 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 se justifie,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

¹⁶ JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

Article premier

Objet

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

Article 2

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 14), de la directive 2004/39/CE, dans un ou plusieurs États membres;
- 2) "conseil", tout organe d'administration, de direction ou de surveillance d'une société cotée;
- 3) "administrateur", tout membre d'un conseil, y compris un représentant des travailleurs;
- 4) "administrateur exécutif", tout membre d'une structure moniste chargé de la gestion quotidienne de la société cotée et tout membre d'un conseil de direction au sein d'un système dualiste;
- 5) "administrateur non exécutif", 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;

- 6) "structure moniste", un conseil unique qui exerce à la fois les fonctions de direction et les fonctions de surveillance d'une société cotée;
- 7) "système dualiste", un système dans lequel les fonctions de direction et de surveillance d'une société cotée sont exercées par des conseils distincts;
- 8) "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'EUR ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'EUR ou, pour une PME ayant son siège social dans un État membre dont la monnaie n'est pas l'euro, le montant équivalent dans la monnaie de cet État membre.
- 9)

Article 2 bis

Droit 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 et le droit applicable est celui de cet État membre.

Article 3

Exclusion des petites et moyennes entreprises

La présente directive ne s'applique pas aux petites et moyennes entreprises.

Article 4

Objectifs en matière d'équilibre hommes-femmes dans les conseils

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées:
 - a) cherchent à atteindre, d'ici le 31 décembre 2022, l'objectif consistant à ce que des membres du sexe sous-représenté occupent au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifsou
 - b) cherchent à atteindre, d'ici le 31 décembre 2022, l'objectif consistant à ce que des membres du sexe sous-représenté occupent au moins 33 % de tous les postes d'administrateurs, tant ceux d'administrateurs exécutifs que d'administrateurs non exécutifs.
2. Le nombre de postes d'administrateurs non exécutifs jugé nécessaire pour atteindre l'objectif fixé au paragraphe 1, point a), est le nombre le plus proche de la proportion de 40 %, mais inférieur à 50 %, tandis que le nombre de tous les postes d'administrateurs jugé nécessaire pour atteindre l'objectif fixé au paragraphe 1, point b), est le nombre le plus proche de la proportion de 33 %, mais inférieur à 50 %. Ces chiffres figurent à l'annexe.
- 3.
- 4.
- 5.
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 aux dispositions du présent article.
- 7.

Article 4 bis

Moyens pour atteindre les objectifs

1. Les États membres veillent à ce que, pour atteindre les objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, dans les sociétés cotées qui ne les remplissent pas, la sélection des candidats à nommer ou à élire aux postes visés à l'article 4, paragraphe 1, s'effectue sur la base d'une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, établis préalablement au processus de sélection.
2. Lors de la sélection des candidats à nommer ou à élire aux postes visés à l'article 4, paragraphe 1, les États membres veillent à ce que, pour départager des candidats qui possèdent des qualifications égales quant à l'aptitude, à la compétence et aux prestations professionnelles, la priorité soit accordée au candidat du sexe sous-représenté, à moins qu'une appréciation objective qui tienne compte de tous les critères propres à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur du candidat de l'autre sexe.
3. Tout en respectant les dispositions de la directive 95/46/CE, les États membres veillent à ce que, en réponse à une demande formulée par un candidat qui a été pris en considération dans la sélection en vue d'une nomination ou d'une élection, les sociétés cotées soient obligées d'informer ce candidat des éléments suivants:
 - a) les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur sélection,
 - b) l'évaluation comparative objective des candidats en fonction de ces critères, et
 - c) le cas échéant, les considérations ayant fait 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 national, pour veiller à ce que, lorsqu'un candidat du sexe sous-représenté établit des faits qui permettent de présumer qu'il possédait des qualifications égales par rapport à celles du candidat de l'autre sexe sélectionné pour être nommé ou élu, il incombe à la société cotée de prouver l'absence de violation de la règle énoncée au paragraphe 2.

Article 4 ter

Suspension de l'application de l'article 4 bis

1. Un État membre qui, avant le [JO ajoutera la date limite de mise en œuvre visée à l'article 8, paragraphe 1], a déjà adopté des mesures aussi efficaces dans le but d'assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées conformément aux objectifs définis à l'article 4, paragraphe 1, ou accompli des progrès lui permettant de se rapprocher de ces objectifs, peut décider de suspendre l'application de l'article 4 bis. Dans ce cas, les objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, sont réputés atteints.

1 bis. L'application de l'article 4 bis peut être suspendue, dans les conditions visées au paragraphe 1 du présent article, avant la date limite de mise en œuvre visée à l'article 8, paragraphe 1.

Les conditions pour la suspension sont réputées remplies lorsque, par exemple:

- a) la législation nationale impose que des 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 au plus tard le 31 décembre 2022 et que des mesures d'exécution effectives, proportionnées et dissuasives s'appliquent en cas de non-respect de ces exigences. Lorsque les objectifs contraignants fixés dans la législation nationale ne s'appliquent pas à toutes les sociétés entrant dans le champ d'application de la présente directive, les conditions pour la suspension sont néanmoins réputées remplies si l'obligation de fixer des objectifs quantitatifs individuels visés¹⁷ à l'article 4 quater, paragraphe 1, s'applique à toutes les sociétés cotées qui ne sont pas concernées par les objectifs contraignants, y compris les PME, en ce qui concerne les membres exécutifs et non exécutifs des conseils et en ce qui concerne au moins le niveau d'encadrement juste en dessous du niveau du conseil;

¹⁷ Modification rédactionnelle.

- b) des membres du sexe sous-représenté occupent au moins 30 % du nombre total de tous les postes d'administrateurs non exécutifs ou au moins 25 % du nombre total de tous les postes d'administrateurs;
- c) des membres du sexe sous-représenté occupent au moins 25 % du nombre total de tous les postes d'administrateurs non exécutifs ou 20 % du nombre total de tous les postes d'administrateurs et que le niveau de représentation s'est accru d'au moins 7,5 points de pourcentage au cours d'une période de cinq ans récente prenant fin avant la date limite de mise en œuvre visée à l'article 8, paragraphe 1.

1 *ter*. Aux fins de l'évaluation d'une suspension sur la base du paragraphe 1 *bis*, point a), ou du paragraphe 2¹⁸, 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 25 % de tous les postes d'administrateurs, mais inférieur à 40 %. Il en va de même lorsque, en vertu de la législation nationale, les objectifs quantitatifs contraignants sont appliqués séparément pour les représentants des actionnaires et les représentants des travailleurs.

2. Un État membre qui a¹⁹ suspendu l'application de l'article 4 *bis* en vertu du paragraphe 1 du présent article ne peut prolonger cette suspension au-delà du 31 décembre 2024 que si

- a) la législation nationale conforme aux exigences prévues au paragraphe 1 *bis*, point a), reste applicable; ou
- b)
- b) des membres du sexe sous-représenté occupent au moins 30 % du nombre total de tous les postes d'administrateurs non exécutifs ou 25 % du nombre total de tous les postes d'administrateurs d'ici le 31 décembre 2024.

Si les exigences prévues au présent paragraphe ne sont pas remplies, les États membres veillent à l'application de l'article 4 *bis* à compter du 30 septembre 2025.

¹⁸ Correction technique.

¹⁹ Modification rédactionnelle.

3. Lorsqu'un État membre suspend l'application de l'article 4 *bis* comme prévu aux paragraphes 1 et 2 du présent article parce qu'il a adopté des mesures nationales ou accompli des progrès concernant les administrateurs exécutifs, cet État membre peut aussi suspendre les exigences prévues à l'article 4 *quater*, paragraphe 1.

Article 4 quater

Objectifs quantitatifs individuels

1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées qui ne sont pas concernées par l'objectif prévu à l'article 4, paragraphe 1, point b), se fixent des objectifs quantitatifs individuels pour la représentation équilibrée des deux sexes parmi les administrateurs exécutifs, qu'elles devront atteindre au plus tard le 31 décembre 2022.
2. Lorsque les États membres prévoient, conformément à l'article 4, paragraphe 6, que certaines sociétés cotées ne sont pas concernées par les objectifs prévus à l'article 4, ces États membres veillent à ce que les sociétés en question se fixent des objectifs quantitatifs individuels pour la représentation équilibrée des deux sexes parmi tous les postes d'administrateurs et s'efforcent de les atteindre d'ici le 31 décembre 2022.

Article 5

Rapports

- 1.
2. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles fournissent aux autorités compétentes, une fois par an, des informations relatives à la représentation des hommes et des femmes dans leurs conseils, en distinguant entre administrateurs non exécutifs et administrateurs exécutifs, et aux mesures prises en vue d'atteindre les objectifs applicables fixés à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 4 *quater*. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles publient ces informations sur leur site web, d'une manière adaptée et accessible.

3. Lorsqu'une société cotée n'atteint pas l'objectif fixé à l'article 4, paragraphe 1, ou les objectifs quantitatifs individuels au titre de l'article 4 *quater*, les informations visées au paragraphe 2 du présent article comprennent les raisons du manquement et une description des mesures que la société a déjà prises ou qu'elle compte prendre afin de les atteindre.

3 *bis*. Les obligations énoncées aux paragraphes 2 et 3 du présent article ne s'appliquent pas aux sociétés cotées ayant leur siège social dans un État membre qui a suspendu l'application de l'article 4 *bis* sur la base de l'article 4 *ter*, paragraphe 1 *bis*, point a), et lorsque le droit national comporte des obligations identiques ou similaires en matière d'établissement de rapports.

4.

Article 6

Mesures d'exécution

1. Les États membres établissent des règles sur les mesures d'exécution applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de l'article 4 *bis*, de l'article 4 *ter*, paragraphe 1 *bis*, point a), de l'article 4 *quater*, et de l'article 5, le cas échéant, et prennent toutes les mesures nécessaires pour en assurer l'application.
2. Les mesures d'exécution doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.
3. Les sociétés cotées ne peuvent être tenues responsables que pour les actes ou omissions qui peuvent leur être imputées conformément au droit national.

Article 7

Exigences minimales

Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables que celles qui sont prévues dans la présente directive pour garantir une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les sociétés cotées, à condition que ces dispositions ne créent pas de discrimination injustifiée ni n'entravent le bon fonctionnement du marché intérieur.

Article 7 bis (nouveau)

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

Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés cotées; ces organismes peuvent par exemple être ceux qui ont été désignés conformément à l'article 20 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil²⁰.

Article 8

Mise en œuvre

1. Les États membres adoptent et publient, au plus tard le *[trois ans après l'adoption]*, les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Lorsque les États membres adoptent ces mesures, 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 bis. Les États membres qui suspendent, conformément à l'article 4 *ter*, l'application des exigences relatives au processus de sélection des candidats à nommer ou à élire aux postes visées à l'article 4 *bis*, communiquent immédiatement à la Commission des informations prouvant que les conditions prévues à l'article 4 *ter* sont remplies.
- 3.
4. 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.

²⁰ 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 9
Réexamen

1. Les États membres communiquent à la Commission avant le [*un an après la date prévue à l'article 8, paragraphe 1*], et ensuite tous les deux ans, 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 d'atteindre les objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, ou sur le respect des conditions visées à l'article 4 *ter*, le cas échéant, les informations fournies conformément à l'article 5, et, le cas échéant, des informations représentatives sur les engagements individuels pris par les sociétés cotées en vertu de l'article 4 *quater*.
2. Les États membres qui suspendent, conformément à l'article 4 *ter*, l'application de l'article 4 *bis* intègrent dans les rapports visés au paragraphe 1 du présent article des informations indiquant si les conditions prévues à l'article 4 *ter* sont remplies. La Commission publie avant le [*deux ans après la date prévue à l'article 8, paragraphe 1*], un rapport spécifique évaluant notamment si les conditions prévues à l'article 4 *ter* sont remplies.
3. La Commission réexamine l'application de la présente directive et fait rapport au Parlement européen et au Conseil d'ici le 31 décembre 2026, et ensuite tous les deux ans. La Commission évalue en particulier si les objectifs de la présente directive ont été atteints.
4. Dans ses rapports, la Commission apprécie l'éventuelle nécessité de prolonger la durée de validité de la présente directive au-delà de la date indiquée à l'article 10, paragraphe 2, ou de la modifier par ailleurs, compte tenu de l'évolution de la représentation des hommes et des femmes dans les conseils et aux différents niveaux de la sphère décisionnelle dans l'ensemble de l'économie, et selon que les progrès réalisés présentent ou non un caractère suffisamment durable.

Article 10

Entrée en vigueur et expiration

1. La présente directive entre en vigueur le [vingtième] jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.
2. Elle expire le 31 décembre 2033.

Article 11

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le ...

Par le Parlement européen

Le président

Par le Conseil

Le président

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

Nombre de postes au sein du conseil	Nombre minimum d'administrateurs non exécutifs du sexe sous-représenté nécessaire pour satisfaire à l'objectif des 40 % (article 4, paragraphe 1)	Nombre minimum d'administrateurs du sexe sous-représenté nécessaire pour satisfaire à l'objectif des 33 % (article 4, 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 %)
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 %)
