PARLEMENT EUROPÉEN 2009 - 2014

*Commission de l'emploi et des affaires sociales*

**2012/0299(COD)**

11.7.2013

# AVIS

de la commission de l'emploi et des affaires sociales

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

sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Rapporteure pour avis: Marije Cornelissen

PA_Legam

## JUSTIFICATION SUCCINCTE

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

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

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

**Le processus de recrutement dans son ensemble**
La proposition de la Commission est axée uniquement sur la sélection individuelle de candidats aux postes d'administrateurs. Néanmoins, le recrutement d'administrateurs ne débute pas au stade de la sélection, mais au stade de l'établissement d'une liste de présélection de candidats. Si cette liste ne contient pas de candidatures de femmes suffisamment qualifiées

et compétentes, il est peu probable qu'une femme soit choisie, même si les critères de sélection sont entièrement neutres sur le plan de l'égalité entre les hommes et les femmes. Votre rapporteure pour avis propose, par conséquent, d'ajouter la liste de sélection aux obligations d'information des entreprises qui n'ont pas sélectionné de femmes alors que celles-ci y sont sous-représentées, en exigeant des informations sur le nombre de femmes figurant sur la liste de sélection, sur leurs critères de sélection des candidats et sur les mesures qu'elles prendront pour assurer le recrutement de candidats suffisamment qualifiés et compétents du sexe sous-représenté dans les prochaines procédures.

**Obligations de déclaration et d'information**

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

**Clause suspensive**

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

**Sanctions et mesures d'incitation**

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

## AMENDEMENTS

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

**Amendement 1**

**Proposition de directive**
**Titre**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| Proposition de | Proposition de |
| DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL | 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 | relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées en bourse ***et des grandes entreprises publiques*** et à des mesures connexes |
| (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) | (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) |

**Amendement 2**

**Proposition de directive**
**Visa 1**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 157, ***paragraphe 3***, | vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment ***son article 8 et*** son article 157, ***paragraphes 3 et 4***, |

**Amendement 3**

**Proposition de directive**
**Visa 1 bis (nouveau)**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| | ***vu l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3,*** |

***du traité sur l'Union européenne,***

**Amendement 4**

**Proposition de directive**
**Visa 1 ter (nouveau)**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| | ***vu l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,*** |

**Amendement 5**

**Proposition de directive**
**Visa 1 quater (nouveau)**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| | ***vu l'article 4 de la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,*** |

**Amendement 6**

**Proposition de directive**
**Considérant 2 bis (nouveau)**

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

**Amendement 7**

**Proposition de directive**
**Considérant 6 bis (nouveau)**

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

**Amendement 8**

**Proposition de directive**
**Considérant 7**

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

**Amendement 9**

**Proposition de directive**

**Considérant 7 bis (nouveau)**

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

**Amendement 10**

**Proposition de directive**
**Considérant 8**

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

**Amendement 11**

**Proposition de directive**
**Considérant 9**

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

**Amendement 12**

**Proposition de directive**
**Considérant 11**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (11) La proportion de femmes dans les conseils des entreprises s'accroît très lentement, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage. Cette augmentation est inégale d'un État membre à l'autre, ce qui donne lieu à des situations très variables. Une progression nettement plus sensible | (11) La proportion de femmes dans les conseils des entreprises s'accroît très lentement, la hausse annuelle moyenne enregistrée ces dernières années s'établissant tout au plus à 0,6 point de pourcentage. Cette augmentation est inégale d'un État membre à l'autre, ce qui donne lieu à des situations très variables. Une progression nettement plus sensible |

est observée dans les États membres qui ont instauré des mesures contraignantes. Les écarts croissants entre les États membres risquent de s'accentuer en raison des grandes différences d'approche qu'ils ont adoptées pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils des entreprises.

est observée dans les États membres qui ont instauré des mesures contraignantes. Les écarts croissants entre les États membres risquent de s'accentuer en raison des grandes différences d'approche qu'ils ont adoptées pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils des entreprises. ***Il convient dès lors que les États membres partagent les informations et les bonnes pratiques afin d'améliorer les résultats par l'adoption de mesures visant à promouvoir l'équilibre entre les hommes et les femmes.***

**Amendement 13**

**Proposition de directive**
**Considérant 13**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (13) Dans la plupart des États membres, le manque actuel de transparence des procédures de sélection et des critères relatifs aux qualifications requises pour les postes d'administrateurs constitue un obstacle de taille sur la voie d'une plus grande mixité dans les conseils des entreprises et influe négativement tant sur la carrière que sur la liberté de circulation des candidats aux postes d'administrateurs, et sur les décisions des investisseurs. Ce manque de transparence empêche ces candidats potentiels de postuler aux conseils dans lesquels leurs qualifications seraient les plus indispensables et de contester les décisions de nomination à caractère sexiste, ce qui restreint leur liberté de circulation dans le marché intérieur. Par ailleurs, les investisseurs adoptent des stratégies d'investissement différentes pour lesquelles ils ont besoin d'informations quant à l'expertise et aux compétences des membres des conseils des sociétés. Une transparence accrue des critères en matière de qualifications et de la procédure de sélection des administrateurs | (13) Dans la plupart des États membres, le manque actuel de transparence des procédures de sélection et des critères relatifs aux qualifications requises pour les postes d'administrateurs constitue un obstacle de taille sur la voie d'une plus grande mixité dans les conseils des entreprises et influe négativement tant sur la carrière que sur la liberté de circulation des candidats aux postes d'administrateurs, et sur les décisions des investisseurs. Ce manque de transparence empêche ces candidats potentiels de postuler aux conseils dans lesquels leurs qualifications seraient les plus indispensables et de contester les décisions de nomination à caractère sexiste, ce qui restreint leur liberté de circulation dans le marché intérieur. Par ailleurs, les investisseurs adoptent des stratégies d'investissement différentes pour lesquelles ils ont besoin d'informations quant à l'expertise et aux compétences des membres des conseils des sociétés. Une transparence accrue des critères en matière de qualifications et de la procédure de sélection des administrateurs |

permettrait aux investisseurs de mieux évaluer la stratégie commerciale de l'entreprise et de prendre leurs décisions en connaissance de cause.

permettrait aux investisseurs de mieux évaluer la stratégie commerciale de l'entreprise et de prendre leurs décisions en connaissance de cause. ***Il est important que les procédures de nomination aux conseils d'administration soient claires et transparentes et que les compétences des candidats soient évaluées objectivement, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.***

**Amendement 14**

**Proposition de directive**
**Considérant 14**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (14) ***Si*** la présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant la procédure et les critères en matière de qualifications applicables à la sélection des membres des conseils des sociétés, ***il y a lieu, pour atteindre l'équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs, d'instaurer certaines normes minimales imposant*** aux sociétés cotées en bourse au sein desquelles la représentation des hommes et des femmes n'est pas équilibrée ***de fonder leurs décisions*** de nomination des administrateurs ***non exécutifs sur une comparaison objective des qualifications des candidats, quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles***. ***Seule*** une mesure adoptée à l'échelle de l'Union ***peut effectivement*** contribuer à garantir des conditions de concurrence égales dans l'ensemble de l'Union et éviter ainsi des complications d'ordre pratique dans la vie des entreprises. | (14) La présente directive n'a pas pour objet d'harmoniser dans le détail les législations nationales régissant la procédure et les critères en matière de qualifications applicables ***au recrutement,*** à la sélection ***et à la nomination*** des membres des conseils des sociétés, ***mais elle impose*** aux sociétés cotées en bourse ***et aux grandes entreprises publiques*** au sein desquelles la représentation des hommes et des femmes n'est pas équilibrée ***d'adapter leurs procédures de publication des avis de vacance, de recrutement, de sélection et de nomination, ce qui s'est avéré nécessaire pour atteindre l'équilibre hommes-femmes parmi les*** administrateurs. Une mesure adoptée à l'échelle de l'Union ***est le principal instrument pour*** garantir ***effectivement*** des conditions de concurrence égales dans l'ensemble de l'Union et éviter ainsi des complications d'ordre pratique dans la vie des entreprises. |

**Amendement 15**

**Proposition de directive**
**Considérant 15**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (15) La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive[29] a constaté qu'une participation accrue de la main-d'œuvre féminine était un préalable indispensable pour stimuler la croissance et relever les défis démographiques en Europe. Elle a fixé un grand objectif consistant à porter à 75 % d'ici 2020 le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, qui ne pourra être atteint que moyennant un engagement clair en faveur de l'égalité hommes-femmes et une intensification des efforts déployés pour éliminer tous les obstacles à la participation des femmes au marché du travail. La crise économique actuelle a accentué la nécessité de plus en plus pressante en Europe de pouvoir faire appel à la connaissance, à la compétence et à l'innovation et de pouvoir exploiter d'une manière optimale le vivier de compétences existant. Un accroissement de la participation des femmes à la prise de décision économique, ***et notamment*** au sein des conseils des entreprises, devrait également avoir des retombées positives sur l'emploi des femmes dans les entreprises concernées et dans toute l'économie. | (15) La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive[29] a constaté qu'une participation accrue de la main-d'œuvre féminine était un préalable indispensable pour stimuler la croissance et relever les défis démographiques en Europe. Elle a fixé un grand objectif consistant à porter à 75 % d'ici 2020 le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, qui ne pourra être atteint que moyennant un engagement clair en faveur de l'égalité hommes-femmes et une intensification des efforts déployés pour éliminer tous les obstacles à la participation des femmes au marché du travail. La crise économique actuelle a accentué la nécessité de plus en plus pressante en Europe de pouvoir faire appel à la connaissance, à la compétence et à l'innovation et de pouvoir exploiter d'une manière optimale le vivier de compétences existant. Un accroissement de la participation des femmes à la prise de décision économique, au sein des conseils des entreprises ***et à tous les niveaux d'encadrement dans la société***, devrait également avoir des retombées positives sur l'emploi des femmes dans les entreprises concernées et dans toute l'économie. |

**Amendement 16**

**Proposition de directive**
**Considérant 16**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (16) En conséquence, il convient que l'Union s'attache à augmenter la présence des femmes dans les conseils des entreprises, afin de stimuler la croissance économique ***et*** la compétitivité des entreprises européennes et de parvenir à | En conséquence, il convient que l'Union s'attache à augmenter la présence des femmes dans les conseils des entreprises ***de tous les États membres,*** afin de stimuler la croissance économique, ***de promouvoir la mobilité sur le marché du travail, de*** |

une égalité effective entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il conviendrait de poursuivre cet objectif en imposant des exigences minimales en matière d'action positive, sous la forme de mesures contraignantes visant la réalisation d'un objectif quantitatif quant à la composition des conseils des sociétés cotées en bourse, compte tenu du fait que les États membres et d'autres pays qui ont retenu cette méthode ou une démarche similaire ont obtenu les meilleurs résultats s'agissant d'atténuer la sous-représentation des femmes aux postes de décision économique.

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

**Amendement 17**

**Proposition de directive**
**Considérant 18**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (18) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux sociétés constituées en micro, petites ou moyennes entreprises (PME), telles que les définit la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises[31], même si elles font l'objet d'une cotation en bourse. | (18) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux sociétés constituées en micro, petites ou moyennes entreprises (PME), telles que les définit la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises, même si elles font l'objet d'une cotation en bourse. ***Toutefois, les États membres devraient mettre en place des politiques visant à aider et inciter les PME à améliorer sensiblement la parité hommes-femmes à tous les niveaux de l'encadrement et au sein des conseils des entreprises.*** |

**Amendement 18**

**Proposition de directive**
**Considérant 20**

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

**Amendement 19**

**Proposition de directive**
**Considérant 21**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (21) Dans plusieurs États membres, une certaine proportion d'administrateurs non exécutifs peut, ou doit, être nommée ou élue par le personnel de la société et/ou par des organisations de travailleurs, conformément au droit interne ou aux pratiques nationales. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient pourtant s'appliquer à tous les administrateurs non exécutifs, y | (21) Dans plusieurs États membres, une certaine proportion d'administrateurs non exécutifs peut, ou doit, être nommée ou élue par le personnel de la société et/ou par des organisations de travailleurs, conformément au droit interne ou aux pratiques nationales. Les objectifs quantitatifs prévus dans la présente directive devraient pourtant s'appliquer à tous les administrateurs non exécutifs, y |

compris les représentants des salariés. Compte tenu du fait que certains administrateurs non exécutifs sont représentants du personnel, il devrait toutefois revenir aux États membres concernés de définir les procédures pratiques qui garantiront la réalisation de ces objectifs.

compris les représentants des salariés. Compte tenu du fait que certains administrateurs non exécutifs sont représentants du personnel, il devrait toutefois revenir aux États membres concernés de définir***, sur la base d'amples consultations approfondies avec les partenaires sociaux au niveau national,*** les procédures pratiques qui garantiront la réalisation de ces objectifs.

**Amendement 20**

**Proposition de directive**
**Considérant 22**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (22) Il conviendrait d'imposer aux sociétés cotées de l'Union des obligations de moyens prévoyant l'adoption de procédures idoines pour atteindre des objectifs précis quant à la composition par sexe de leurs conseils. Les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs ***non exécutifs*** devraient ***pourvoir ces postes sur la base d'une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres***, afin de parvenir audit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard. C'est pourquoi la directive fixe l'objectif, à atteindre d'ici cette date, de 40 % au moins des administrateurs ***non exécutifs*** appartenant au sexe sous-représenté. Cet objectif, en principe, ne vise que la mixité globale parmi les administrateurs ***non exécutifs*** et n'entrave pas la sélection concrète, au cas par cas, des divers administrateurs parmi un vaste vivier d'hommes et de femmes candidats. Surtout, il n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose aux sociétés | (22) Il conviendrait d'imposer aux sociétés cotées de l'Union des obligations de moyens prévoyant l'adoption de procédures idoines pour atteindre des objectifs précis quant à la composition par sexe de leurs conseils. Les sociétés cotées ***et les grandes entreprises publiques*** dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs devraient ***adapter leurs procédures de recrutement, de publication des avis de vacance, de sélection et de nomination***, afin de parvenir audit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard. C'est pourquoi la directive fixe l'objectif, à atteindre d'ici cette date, de 40 % au moins des administrateurs appartenant au sexe sous-représenté. Cet objectif, en principe, ne vise que la mixité globale parmi les administrateurs et n'entrave pas la sélection concrète, au cas par cas, des divers administrateurs parmi un vaste vivier d'hommes et de femmes candidats. Surtout, il n'exclut aucun candidat en particulier aspirant à un poste d'administrateur ni n'impose aux sociétés ou aux actionnaires des administrateurs donnés. Sociétés et actionnaires restent donc maîtres de retenir |

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

les candidats aptes à siéger dans leurs conseils.

**Amendement 21**

**Proposition de directive**
**Considérant 23**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (23) Les États membres exercent une influence dominante sur les ***sociétés cotées constituées en*** entreprises publiques au sens de l'article 2, point b), de la directive 2006/111/CE de la Commission du 16 novembre 2006 relative à la transparence des relations financières entre les États membres et les entreprises publiques ainsi qu'à la transparence financière dans certaines entreprises[32]. Forts d'une telle influence, ils ont les instruments pour susciter plus rapidement les changements nécessaires. Dès lors, il conviendrait, en ce qui concerne ces entreprises, d'avancer la date à laquelle elles devront avoir atteint l'objectif consistant à ce que 40 % au moins de leurs administrateurs ***non exécutifs*** appartiennent au sexe sous-représenté. | (23) Les États membres exercent une influence dominante sur les ***grandes*** entreprises publiques au sens de l'article 2, point b), de la directive 2006/111/CE de la Commission du 16 novembre 2006 relative à la transparence des relations financières entre les États membres et les entreprises publiques ainsi qu'à la transparence financière dans certaines entreprises. Forts d'une telle influence, ils ont les instruments pour susciter plus rapidement les changements nécessaires. Dès lors, il conviendrait, en ce qui concerne ces entreprises, d'avancer la date à laquelle elles devront avoir atteint l'objectif consistant à ce que 40 % au moins de leurs administrateurs appartiennent au sexe sous-représenté. |

**Amendement 22**

**Proposition de directive**
**Considérant 24**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (24) Des précisions supplémentaires s'imposent pour déterminer le nombre de postes d'administrateurs ***non exécutifs*** nécessaire à la réalisation de cet objectif puisque, vu la taille de la plupart des conseils des sociétés, il n'est | (24) Des précisions supplémentaires s'imposent pour déterminer le nombre de postes d'administrateurs nécessaire à la réalisation de cet objectif puisque, vu la taille de la plupart des conseils des sociétés, il n'est mathématiquement |

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

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

**Amendement 23**

**Proposition de directive**
**Considérant 26**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (26) Dans le droit fil de ***cette*** jurisprudence, les États membres devraient ***veiller à ce que la sélection des candidats les plus qualifiés pour pourvoir les postes d'administrateurs non exécutifs repose sur une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres***. Parmi les types de critères de sélection que les sociétés pourraient appliquer figurent, par exemple, l'expérience professionnelle dans des tâches de direction et/ou de surveillance, la connaissance de domaines spécifiques pertinents tels que la finance, le contrôle de gestion ou la gestion des ressources humaines, des compétences | (26) Dans le droit fil de ***l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et, le cas échéant, de la*** jurisprudence ***s'y rapportant,*** les États membres ***devraient garantir la transparence dans leurs procédures de recrutement, de publication des avis de vacance, de sélection et de nomination, tout en respectant le droit à la vie privée, consacré aux articles 7 et 8 de la charte, dans le traitement des données à caractère personnel***. Parmi les types de critères de sélection que les sociétés pourraient appliquer figurent, par exemple, l'expérience professionnelle dans des tâches de direction et/ou de surveillance, la connaissance de domaines spécifiques |

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

pertinents tels que la finance, le contrôle de gestion ou la gestion des ressources humaines, des compétences d'encadrement et de communication ainsi que des capacités de travailler en réseau. La priorité devrait être accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification au moins égale à celle du candidat de l'autre sexe. ***Les États membres devraient veiller à ce que les sociétés qui ne progressent pas vers l'objectif principal de la directive fournissent des informations supplémentaires sur leurs politiques de recrutement, de sélection et de nomination et, notamment, présentent des plans concrets en vue d'améliorer la parité hommes-femmes au sein de leurs conseils.***

**Amendement 24**

**Proposition de directive**
**Considérant 27**

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

de sélection, ce qui permet d'appliquer les conditions définies par la jurisprudence de la Cour de justice en vue d'atteindre l'objectif d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés cotées.

candidats au stade approprié de la procédure de sélection, conformément au droit interne et aux statuts des sociétés cotées concernées. À cet égard, la présente directive ***permet le recours à différentes*** procédures de sélection en vue d'atteindre l'objectif d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils des sociétés cotées.

**Amendement 25**

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

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

**Amendement 26**

**Proposition de directive**
**Considérant 28**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (28) La présente directive tend à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées en bourse et à contribuer ainsi à la réalisation du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, reconnu en tant que droit fondamental de l'Union. Il devrait être, dès lors, exigé de ces sociétés qu'elles | (28) La présente directive tend à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées en bourse ***et des grandes entreprises publiques***, et à contribuer ainsi à la réalisation du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, reconnu en tant que droit fondamental de |

communiquent, à la demande d'un candidat écarté, non seulement les critères relatifs aux qualifications sur lesquels elles ont fondé leur sélection, mais aussi l'appréciation comparative objective de ces critères et, le cas échéant, les considérations ayant fait pencher la balance en faveur d'un candidat qui n'appartient pas au sexe sous-représenté. Ces limitations du droit au respect de la vie privée eu égard au traitement de données à caractère personnel, objets respectivement des articles 7 et 8 de la charte, et l'obligation incombant aux sociétés cotées de fournir ces informations au candidat non retenu, à la demande de celui-ci, sont nécessaires et, dans le respect du principe de proportionnalité, répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus. Elles sont, dès lors, conformes aux exigences encadrant ces limitations, prévues par l'article 52, paragraphe 1, de la charte, et à la jurisprudence pertinente de la Cour de justice.

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

**Amendement 27**

**Proposition de directive**
**Considérant 29**

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

**Amendement 28**

**Proposition de directive**
**Considérant 30**

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

**Amendement 29**

**Proposition de directive**
**Considérant 31**

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

**Amendement 30**

**Proposition de directive**
**Considérant 32**

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

**Amendement 31**

**Proposition de directive**
**Considérant 33**

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

équilibrée des hommes et des femmes.

sur la voie d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes.

**Amendement 32**

**Proposition de directive**
**Considérant 34**

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

**Amendement 33**

**Proposition de directive**
**Considérant 35**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (35) Les États membres sont susceptibles d'avoir déjà adopté, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, des | (35) Les États membres sont susceptibles d'avoir déjà adopté, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, des |

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

**Amendement 34**

**Proposition de directive**
**Considérant 37**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (37) Bien que quelques États membres aient, avec des résultats mitigés, adopté des mesures réglementaires ou incité les entreprises à recourir à l'autorégulation, la plupart d'entre eux n'ont pris aucune mesure ni exprimé leur volonté d'œuvrer d'une manière faisant suffisamment progresser les choses. Il ressort des projections fondées sur une analyse exhaustive de l'ensemble des données disponibles relatives aux tendances passées et actuelles, ainsi que des intentions exprimées que, dans un avenir prévisible, | (37) Bien que quelques États membres aient, avec des résultats mitigés, adopté des mesures réglementaires ou incité les entreprises à recourir à l'autorégulation, la plupart d'entre eux n'ont pris aucune mesure ni exprimé leur volonté d'œuvrer d'une manière faisant suffisamment progresser les choses. Il ressort des projections fondées sur une analyse exhaustive de l'ensemble des données disponibles relatives aux tendances passées et actuelles, ainsi que des intentions exprimées que, dans un avenir prévisible, |

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

**Amendement 35**

**Proposition de directive**
**Considérant 38**

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

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

**Amendement 36**

**Proposition de directive**
**Article 1**

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

**Amendement 37**

**Proposition de directive**
**Article 2 – point 1**

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

**Amendement 38**

**Proposition de directive**
**Article 3**

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

**Amendement 39**

**Proposition de directive**
**Article 4 – titre**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| Objectifs concernant les administrateurs ***non exécutifs*** | Objectifs concernant les administrateurs |

**Amendement 40**

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

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| 1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs ***non exécutifs pourvoient*** ces postes ***sur la base d'une analyse comparative des qualifications de chaque candidat à l'aune de critères préétablis, clairs, univoques et formulés en termes neutres, afin qu'elles atteignent*** ledit pourcentage le 1er janvier 2020 au plus tard, ou le 1er janvier 2018 au plus tard | 1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées ***et les grandes entreprises publiques*** dans lesquelles les membres des conseils appartenant au sexe sous-représenté occupent moins de 40 % des postes d'administrateurs ***adaptent leurs procédures de recrutement, y compris les procédures de publication des avis de vacance, de présélection, de sélection ou de nomination pour tous les postes d'administrateur, de manière à atteindre*** ledit pourcentage le 1er janvier 2020 au |

s'il s'agit de sociétés cotées constituées en entreprises publiques.

plus tard, ou le 1er janvier 2018 au plus tard s'il s'agit de sociétés cotées constituées en entreprises publiques.

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

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

**Amendement 41**

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

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

**Amendement 42**

**Proposition de directive**
**Article 4 – paragraphe 2**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| ***2. Le*** nombre de postes d'administrateurs ***non exécutifs*** nécessaire pour que l'objectif fixé au paragraphe 1 soit respecté ***est celui qui, en valeur relative, est le plus proche de*** 40 % ***sans, toutefois, dépasser 49 %***. | 2. Le nombre de postes d'administrateurs nécessaire pour que l'objectif fixé au paragraphe 1 soit respecté ***représente au moins*** 40 %. |

**Amendement 43**

**Proposition de directive**
**Article 4 – paragraphe 3**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| 3. Afin d'atteindre l'objectif fixé au paragraphe 1, les États membres veillent à ce que, lors de la sélection d'administrateurs ***non exécutifs,*** priorité soit accordée au candidat du sexe sous-représenté ***si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles***, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères ***relatifs à la personne des candidats ne*** fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe. | 3. Afin d'atteindre l'objectif fixé au paragraphe 1, ***et conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,*** les États membres veillent à ce que, ***dans les procédures de recrutement, de*** sélection ***et de nomination des*** administrateurs, priorité soit accordée au candidat ***compétent*** du sexe sous-représenté, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe. ***Les critères utilisés pour la sélection sont avant tout, clairs, transparents et non discriminatoires.***<br><br>***S'il s'agit d'une procédure de sélection fondée sur les compétences, la priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté si celui-ci possède une qualification au moins égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à son aptitude, à sa compétence ou à ses prestations professionnelles.*** |

**Amendement 44**

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

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

**Amendement 45**

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

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

**Amendement 46**

**Proposition de directive**

**Article 4 – paragraphe 5**

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

**Amendement 47**

**Proposition de directive**
**Article 4 – paragraphe 6**

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

**Amendement 48**

**Proposition de directive**
**Article 5 – paragraphe 1**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| 1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées contractent ***des*** engagements individuels en matière de | 1. Les États membres veillent à ce que les sociétés cotées contractent ***d'autres*** engagements individuels en matière de |

| | |
|---|---|
| représentation équilibrée des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs ***et s'en acquittent*** au plus tard pour le 1er janvier 2020 ou, s'il s'agit ***de sociétés cotées constituées en*** entreprises publiques, pour le 1er janvier 2018. | représentation équilibrée des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs, ***conformément aux procédures décrites à l'article 4***.<br><br>***Ces engagements ont pour objectif d'accomplir des progrès tangibles vers une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes*** au plus tard pour le 1er janvier 2020 ou, s'il s'agit de ***grandes*** entreprises publiques, pour le 1er janvier 2018. |

**Amendement 49**

**Proposition de directive**
**Article 5 – paragraphe 2**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| 2. Les États membres exigent des sociétés cotées qu'elles fournissent aux autorités nationales compétentes, une fois par an à compter du [deux ans après l'adoption], des informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils, en distinguant entre administrateurs non exécutifs et administrateurs exécutifs, et aux mesures prises eu égard aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, et au paragraphe 1 du présent article, et qu'elles publient ces informations sur leur site web, d'une manière adaptée et accessible. | 2. Les États membres exigent des sociétés cotées ***et des grandes entreprises publiques*** qu'elles fournissent aux autorités nationales compétentes une fois par an, ***le cas échéant dans leur rapport annuel***, à compter du [deux ans après l'adoption], des informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils, en distinguant entre administrateurs non exécutifs et administrateurs exécutifs, ***aux progrès accomplis*** et aux mesures prises eu égard aux objectifs fixés à l'article 4, paragraphe 1, et au paragraphe 1 du présent article, ***et, le cas échéant, des informations relatives au sexe de tous les administrateurs nommés pendant la période de référence,*** et qu'elles publient ces informations sur leur site web, d'une manière adaptée et ***facilement*** accessible. |

**Amendement 50**

**Proposition de directive**
**Article 5 – paragraphe 3**

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

**Amendement 51**

**Proposition de directive**
**Article 5 – paragraphe 4**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| ***4. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour veiller à ce que l'organisme ou les organismes désignés conformément à l'article 20 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)[35] soient également compétents pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils des sociétés cotées.*** | ***supprimé*** |
| ***[1] JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.*** | |

*Justification*

*La suppression de ce paragraphe ne correspond pas à une volonté de supprimer le texte mais à une restructuration de la directive. En effet, cette partie constitue désormais un article 8 bis*

*nouveau. L'objectif est d'élargir les compétences de l'organisme chargé des questions d'égalité.*

**Amendement 52**

**Proposition de directive**
**Article 6 – paragraphe 2 – partie introductive**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| 2. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives; elles peuvent comporter les mesures suivantes: | 2. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées***, progressives*** et dissuasives; elles peuvent comporter les mesures suivantes: |

**Amendement 53**

**Proposition de directive**
**Article 6 – paragraphe 2 – point a**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| (a) amendes administratives; | (a) ***avertissement suivi d'amendes*** administratives ***progressives***; |

**Amendement 54**

**Proposition de directive**
**Article 6 – paragraphe 2 – point b bis (nouveau)**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| | ***(b bis) dissolution forcée, décidée par un organe judiciaire compétent, en pleine conformité avec les garanties procédurales applicables, en cas d'infractions graves et répétées.*** |

*Justification*

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

**Amendement 55**

**Proposition de directive**
**Article 6 – paragraphe 2 quater (nouveau)**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| | ***2 quater. Les États membres font rapport sur les sanctions mises en place pour se conformer aux dispositions de la présente directive.*** |

**Amendement 56**

**Proposition de directive**
**Article 7 – alinéa unique**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| Les États membres ***peuvent*** adopter ou maintenir des dispositions plus favorables que celles prévues dans la présente directive***,*** pour garantir une représentation plus équilibrée entre hommes et femmes dans les sociétés ayant leur siège statutaire sur leur territoire, à condition que ces dispositions ne créent pas de discrimination injustifiée ***ni n'entravent le bon fonctionnement du marché intérieur***. | Les États membres ***sont encouragés*** à adopter ou maintenir des dispositions plus favorables que celles prévues dans la présente directive ***pour atteindre l'objectif visé à l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et*** garantir une représentation plus équilibrée entre hommes et femmes dans les sociétés ayant leur siège statutaire sur leur territoire, à condition que ces dispositions ***soient axées sur l'objectif de la présente directive et qu'elles n'aillent pas au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre ou qu'elles*** ne créent pas de discrimination injustifiée. |

**Amendement 57**

**Proposition de directive**
**Article 8 – paragraphe 3 – alinéa 1**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| 3. Sans préjudice de l'article 4, ***paragraphes*** 6 ***et*** 7, les États membres qui, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, ont déjà adopté des mesures afin d'assurer une représentation plus équilibrée | 3. Sans préjudice de l'article 4, paragraphe 6, les États membres qui, avant l'entrée en vigueur de la présente directive, ont déjà adopté des mesures afin d'assurer une représentation plus équilibrée des |

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

*Justification*

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

**Amendement 58**

**Proposition de directive**
**Article 8 bis (nouveau)**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| | ***Article 8 bis*** |
| | ***Organisme chargé des questions d'égalité*** |
| | ***Les États membres prennent les mesures nécessaires pour veiller à ce que l'organisme ou les organismes désignés conformément à l'article 20 de la*** |

***directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)[1] soient également compétents pour promouvoir, analyser, surveiller et favoriser l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils des sociétés cotées.***

---

***[1] JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.***

**Amendement 59**

**Proposition de directive**
**Article 9 – paragraphe 1**

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

**Amendement 60**

**Proposition de directive**
**Article 9 – paragraphe 2 – alinéa 1**

| *Texte proposé par la Commission* | *Amendement* |
|---|---|
| 2. Les États membres ayant, en vertu de l'article 8, paragraphe 3, suspendu | 2. Les États membres ayant, en vertu de l'article 8, paragraphe 3, suspendu |

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

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

**Amendement 61**

**Proposition de directive**
**Article 9 – paragraphe 2 – alinéa 2**

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

l'article 4, paragraphes 1, 3, 4 et 5.

**Amendement 62**

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

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

**Amendement 63**

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

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

## PROCÉDURE

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