

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

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

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

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

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

Cette politique pourrait :

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

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

Les sociétés devraient :

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

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

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

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

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

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

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