



EUROOPA LIIT

EUROOPA PARLAMENT

NÕUKOGU

**Strasbourg, 23. november 2022
(OR. en)**

**2012/0299(COD)
LEX 2199**

PE-CONS 59/22

**SOC 583
GENDER 175
ECOFIN 1087
DRS 56
CODEC 1588**

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, MILLES KÄSITLETAKSE SOOLISE
TASAKAALU PARANDAMIST BÖRSIL NOTEERITUD ÄRIÜHINGUTE JUHTKONNA
LIIKMETE SEAS JA SELLEGA SEOTUD MEETMEID**

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU
DIREKTIIV (EL) 2022/...,**

23. november 2022,

**milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud
äriühingute juhtkonna liikmete seas ja sellega seotud meetmeid**

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 157 lõiget 3,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust¹,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust²,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt³

¹ ELT C 133, 9.5.2013, lk 68.

² ELT C 218, 30.7.2013, lk 33.

³ Euroopa Parlamendi 20. novembri 2013. aasta seisukoht (ELT C 436, 24.11.2016, lk 225) ja nõukogu 17. oktoobri 2022. aasta esimese lugemise seisukoht (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata). Euroopa Parlamendi ... seisukoht (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata).

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu lepingu (ELi leping) artikli 2 kohaselt on võrdsus üks liidu alusväärtusi ning see on liikmesriikide ühine väärtus ühiskonnas, kus valitseb naiste ja meeste võrdõiguslikkus. Vastavalt ELi lepingu artikli 3 lõikele 3 edendab liit naiste ja meeste võrdõiguslikkust.
- (2) Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artikli 157 lõikega 3 antakse Euroopa Parlamendile ja nõukogule õigus võtta meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes.
- (3) Pidades silmas meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagamist tööasjus, võimaldatakse ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikega 4 positiivseid meetmeid, lubades liikmesriikidel säilitada või võtta meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris. Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklis 23 nähakse ette, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades ning et võrdõiguslikkuse põhimõtte ei takista säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad alaesindatud soole erilisi eeliseid.

- (4) Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni poolt 2017. aastal ühiselt välja kuulutatud Euroopa sotsiaaldiguste samba põhimõtete hulka kuuluvad naiste ja meeste võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused, sealhulgas seoses tööturul osalemisega, töötingimustega ja karjääri edendamisega.
- (5) Töökohal soolise võrdõiguslikkuse saavutamine nõuab terviklikku lähenemist, mis hõlmab ka äriühingutes kõikidel tasanditel sooliselt tasakaalustatud otsuste tegemise tugevdamist ning soolise palgalõhe kaotamist. Töökohal soolise võrdõiguslikkuse tagamine on samuti üks peamisi eeltingimusi naiste hulgas vaesuse vähendamiseks.
- (6) Nõukogu soovitus 84/635/EMÜ¹ soovitati liikmesriikidel astuda samme, millega tagatakse, et positiivsed meetmed hõlmaksid võimaluse korral ka selliseid meetmeid, mis suurendavad naiste aktiivset osalemist otsuseid tegevates organites. Nõukogu soovitus 96/694/EÜ² soovitati liikmesriikidel kutsuda erasektorit üles suurendama naiste osakaalu kõikidel otsustustasanditel, eelkõige soolise võrdõiguslikkuse kavade ja positiivsete meetmete kavade raames või nende vastuvõtmise kaudu.
- (7) Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada naiste ja meeste võrdsete võimaluste põhimõtte kohaldamine ning saavutada sooliselt tasakaalustatud esindatus kõrgemas juhtkonnas, kehtestades kogumi menetlusnõudeid kandidaatide juhtkonna liikme ametikohale nimetamise või valimise valikuks läbipaistvuse ja tulemuste põhjal.

¹ Nõukogu 13. detsembri 1984. aasta soovitus 84/635/EMÜ naiste jaoks positiivsete meetmete edendamise kohta (EÜT L 331, 19.12.1984, lk 34).

² Nõukogu 2. detsembri 1996. aasta soovitus 96/694/EÜ naiste ja meeste võrdse osakaalu saavutamise kohta otsustamisprotsessis (EÜT L 319, 10.12.1996, lk 11).

- (8) Komisjon on viimastel aastatel esitanud mitu aruannet, milles käsitletakse soolise võrdõiguslikkuse olukorda majanduslike otsuste tegemisel. Komisjon on kutsunud börsil noteeritud äriühinguid üles suurendama alaesindatud soost liikmete arvu juhtorganites iseregulatsioonimeetmete ja konkreetsete vabatahtlike kohustuste võtmise kaudu. Komisjon rõhutas oma 5. märtsi 2010. aasta teatises „Kindel kohustus tagada meeste ja naiste võrdõiguslikkus. Naiste harta“, et naistel ei ole ikka veel täielikku ligipääsu võimu ja otsuste tegemise juurde poliitilises ja majanduselus ega avalikus ja erasektoris, ning kinnitas veel kord oma kavatsust kasutada oma volitusi selleks, et saavutada naiste ja meeste õiglasemat esindatust juhtivatel kohtadel avalikus sektoris ja majanduses. Komisjoni 21. septembri 2010. aasta teatises „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015“ määratleti ühe prioriteedina soolise tasakaalu parandamine otsuste tegemisel. Samuti on soolise tasakaalu saavutamine otsuste tegemisel ja poliitikas üks prioriteetidest, mis on loetletud komisjoni 5. märtsi 2020. aasta teatises „Võrdõiguslik liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025“.
- (9) Oma 7. märtsi 2011. aasta järeldustes tunnistas nõukogu Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktiga (2011–2020), et soolise võrdõiguslikkuse poliitikasuunad on ülimalt tähtsad majanduskasvu, jõukuse ja konkurentsivõime seisukohast. Nõukogu kinnitas veel kord, et ta on võtnud ülesande kaotada naiste ja meeste erinev kohtlemine, et saavutada strateegia „Euroopa 2020“ eesmärgid, eelkõige soolise võrdõiguslikkuse seisukohast kolmes väga olulises valdkonnas, milleks on tööhõive, haridus ja sotsiaalse kaasatuse edendamine. Samuti kutsus ta tungivalt üles võtma meetmeid, et edendada naiste ja meeste võrdset osalemist kõigil tasanditel ja kõigis valdkondades otsuste tegemisel, et rakendada täiel määral kõiki andekaid inimesi. Andekate inimeste, teadmiste ja ideede täiel määral rakendamine suurendaks inimressursi mitmekesisust ja parandaks ettevõtlusperspektiive.

- (10) Komisjon tunnistas oma 3. märtsi 2010. aasta teatises „Euroopa 2020. aastal. Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia“ (edaspidi „strateegia „Euroopa 2020““), et naiste tööhõives osalemise määra suurendamine aitab kaasa majanduskasvu edendamisele ning demograafiliste probleemide lahendamisele Euroopas. Strateegia „Euroopa 2020“ üks peamine eesmärk oli tagada 2020. aastaks 75 %-line tööhõivemäär 20–64-aastaste liidu elanike seas. On oluline võtta kindel kohustus, et kaotada olemasolev sooline palgalõhe ja teha suuremaid jõupingutusi selleks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad naiste osalemist tööturul, sealhulgas olemasolev nn klaaslae nähtus. Riigipeade või valitsusjuhtide poolt 8. mail 2021 allkirjastatud Porto deklaratsioonis¹ tervitati liidu uusi peamisi eesmärke tööhõive, oskuste ja vaesuse vähendamise vallas ning läbivaadatud sotsiaalnäitajate tulemustabelit, mille komisjon oli esitanud oma 4. märtsi teatisega „Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava“. Nimetatud tegevuskava näeb ette, et üldeesmärgi – 78 %-line tööhõivemäär 20–64-aastaste liidu elanike seas 2030. aastaks – saavutamiseks tuleb püüda vähendada 2019. aastaga võrreldes soolist tööhõivelõhet vähemalt poole võrra. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel majandusotsuste tegemisel, eelkõige juhtorganites, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt. Pärast COVID-19 kriisi on sooline võrdõiguslikkus ja kaasav juhtimine olulisemad kui kunagi varem, pidades silmas vajadust kasutada täiel määral ära andekaid inimesi, nii naisi kui ka mehi. Uuringud on näidanud, et kaasatus ja mitmekesisus aitavad kaasa taastumisele ja vastupanuvõimele. Need eesmärgid on üliolulised, et tagada liidu majanduse konkurentsivõime, ergutada innovatsiooni ja edendada ametialaseid standardeid juhtorganites.

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

- (11) Euroopa Parlament nõudis tungivalt oma 6. juuli 2011. aasta resolutsioonis naiste ja ärijuhtimise kohta, et äriühingud saavutaksid otsustava 30%-lise naiste esindatuse määra juhtorganites 2015. aastaks ja 40%-lise määra 2020. aastaks. Juhuks, kui äriühingute ja liikmesriikide võetavad meetmed osutuvad ebapiisavaks, kutsus Euroopa Parlament komisjoni üles tegema 2012. aastaks seadusandliku ettepaneku, mis sisaldaks sealhulgas kvoote. On oluline, et sellist õigusakti rakendataks ajutiselt ja et ta kiirendaks muutusi ja kiireloomulisi reforme, mille eesmärk on kaotada säilinud sooline ebavõrdsus ning stereotüübid majanduslike otsuste tegemisel. Euroopa Parlament rõhutas õigusakti väljatöötamise vajadust oma 13. märtsi 2012. aasta ja 21. jaanuari 2021. aasta resolutsioonides.

- (12) On oluline, et liidu institutsioonid, organid ja asutused oleksid eeskujuks soolise võrdõiguslikkuse poolest ning seaksid muu hulgas eesmärgiks sugude tasakaalustatud esindatuse kõigil juhtimistasanditel. Erilist tähelepanu tuleks pöörata kõrgema juhtkonna liikmete töölevõtmise poliitikale. Seetõttu rõhutas komisjon oma 5. märtsi 2020. aasta teatises „Võrdõiguslik liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020-2025“, et liidu institutsioonid, organid ja asutused peaksid tagama soolise tasakaalu juhtivatel ametikohtadel. Komisjon võttis oma 5. aprilli 2022. aasta teatisega „Uus komisjoni personalistrateegia“ endale kohustuse tagada 2024. aastaks täielik sooline võrdõiguslikkus komisjoni kõikidel juhtimistasanditel. Komisjon jälgib sellega seonduvaid edusamme ja annab sellest regulaarselt aru oma veebisaidil. Peale selle jagab komisjon parimaid tavasid teiste liidu institutsioonide, organite ja asutustega ning annab oma veebisaidil aru soolise tasakaalu olukorra kohta juhtivatel ametikohtadel kõnealustes institutsioonides, organites ja asutustes. Euroopa Parlament nõustus oma juhatuse 13. jaanuari 2020. aasta otsuses kehtestama 2024. aastaks kõrgema ja keskastme juhtide seas soolise tasakaalu eesmärgid. Euroopa Parlament jätkab edusammude jälgimist kõikidel juhtimistasanditel ning soovib olla eeskujuks. Nõukogu seadis oma mitmekesisuse ja kaasamise strateegias 2021–2024 endale kohustuseks saavutada sooline võrdõiguslikkus nõukogu peasekretariaadi (edaspidi „peasekretariaat“) juhtivatel ametikohtadel 45–55 % ulatuses hiljemalt 2026. aasta lõpuks. Nõukogu peasekretariaadi juhtivatel ametikohtadel soolise võrdõiguslikkuse tagamise tegevuskavas esitatakse meetmed kõnealuse eesmärgi saavutamiseks.

- (13) On oluline, et äriühingud ja ettevõtted edendaksid, toetaksid ja arendaksid naistalente kõigil tasanditel ja kogu nende tööelu jooksul, selleks et tagada kvalifitseeritud naistele võimalused töötada juhtorganites ja juhtivatel ametikohtadel.
- (14) Selleks et edendada soolist võrdõiguslikkust ja toetada naiste osalemist otsuste tegemisel, sätestatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis (EL) 2019/1158,¹ millega edendatakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu, et liikmesriigid peavad võtma vajalikke meetmeid, et tagada hoolduskohustuste võrdne jagamine naiste ja meeste vahel vanema-, isa- ja hooldaja puhkuse kaudu olemasoleva emapuhkuse kõrval. Nimetatud direktiiviga nähakse ette õigus taotleda paindlikku töökorraldust.
- (15) Naiste nimetamist juhtkonna liikmeteks takistavad mitmed konkreetset tegurid, mida saaks ületada mitte ainult siduvate reeglite abil, vaid ka haridusalgatuste ja parimate tavade edendamise stiimulite abil. Kõigepealt on tähtis suurendada ettevõtluskõrgkoolides ja ülikoolides teadlikkust kasust, mida pakub sooline võrdõiguslikkus äriühingute konkurentsivõime suurendamise seisukohalt. Samuti on vaja ergutada juhtkonna liikmete korrapärasest vahetumist ja kehtestada positiivsed meetmed, et edendada ja premeerida liikmesriikide ja ettevõtjate jõupingutusi, et võtta vastu kindlameelsem lähenemine sellistele muutustele kõige tähtsamates majanduslikke otsuseid tegevates organites kõikidel tasanditel.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (ELT L 188, 12.7.2019, lk 79).

- (16) Liidus on suur hulk kõrgelt kvalifitseeritud naisi ja nende arv suureneb pidevalt, millest annab tunnistust asjaolu, et 60 % ülikooli lõpetanutest on naised. Juhtorganites soolise tasakaalu saavutamise on äärmiselt oluline, et rakendada tõhusalt kõnealused olemasolevad inimesed, mis on võtmetähtsusega liidu ees seisvate demograafiliste ja majanduslike probleemidega tegelemiseks. Seega on naiste alaesindatus juhtorganites kasutamata jäetud võimalus nii liikmesriikide majandusele üldiselt ning nende arengule ja majanduskasvule. Olemasolevate naistalentide täielik rakendamine suurendaks samuti hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. On üldteada, et naiste esindatus juhtorganites aitab parandada äriühingu üldjuhtimist, sest see suurendab kollektiivi tulemuslikkust ja otsuste tegemise kvaliteeti, tagades mitmekülgse kollektiivse mõtteviisi, mis pakub rohkem vaatenurki. Paljud uuringud on näidanud, et mitmekesisus viib proaktiivsema ärimudelini, tasakaalustatumate otsusteni ja kõrgemate kutsestandarditeni juhtorganites, mis kajastavad paremini ühiskondlikku tegelikkust ja tarbijate vajadusi. Samuti soodustab see innovatsiooni. Paljud uuringud on samuti näidanud, et koos parema soolise tasakaaluga tippjuhtide hulgas paranevad ka äriühingu majandustulemused ja kasumlikkus, mille tulemuseks on märkimisväärne pikaajaline kestlik kasv. Juhtorganites soolise tasakaalu saavutamise on seetõttu äärmiselt oluline, et tagada liidu majanduslik konkurentsivõime globaliseerunud majanduses, ning see annaks suhtelise eelise kolmandate riikide ees.
- (17) Juhtorganites naiste esindatuse suurendamine ei mõjuta mitte ainult juhtorganisse määratud naisi, vaid aitab meelitada ligi ka teisi naistalente ning tagab naiste suurema osaluse kõikidel juhtimistasanditel ja kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast peaks naiste osaluse suurendamine juhtorganites eeldatavasti vähendama nii soolisi erinevusi tööhõives kui ka soolist palgalõhet.

- (18) Olenemata tõenditest, et sooline tasakaal avaldab soodsat mõju nii äriühingutele kui ka majandusele üldiselt, ning olenemata kehtivast liidu õigusest, mis keelab soolise diskrimineerimise, ja olemasolevate iseregulatsiooni soodustavate meetmete võtmisest liidu tasandil, on naised äriühingute kõrgemates otsuseid tegevates organites kogu liidu territooriumil endiselt suuresti alaesindatud. Statistika näitab, et kõrgema taseme äriliste otsuste tegemisel on naiste osakaal endiselt väga väike. Kui juhtivate ametikohtade jaoks pooli andekatest inimestest isegi ei kaaluta, võib see seada ohtu ametisse nimetamise protsessi ja kvaliteedi, mis suurendab usaldamatust äriühingute võimustruktuuride suhtes ning võib kaasa tuua languse olemasoleva inimkapitali rakendamise tõhususes. On oluline, et ühiskonna koosseis kajastuks tõetruult äriühingute otsustusprotsessis ja et rakendataks kogu liidu elanikkonna potentsiaali. Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi andmetel oli 2021. aastal naisi suurimate börsil noteeritud äriühingute juhatuses keskmiselt 30,6 % ja esimeeste seas ainult 8,5 %. See viitab naiste ebaõiglasele ja diskrimineerivale alaesindatusele, kahjustades seega selgelt liidu põhimõtteid seoses naiste ja meeste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemisega töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Tuleks kehtestada meetmed, mis soodustaksid naiste karjääri edenemist kõikidel juhtimistasanditel, ning neid meetmeid tugevdada, ning eelkõige tuleks tähelepanu pöörata sellele, et see oleks tagatud börsil noteeritud liidu äriühingute puhul, pidades silmas selliste äriühingute suurt majanduslikku ja sotsiaalset vastutust. Lisaks on oluline, et liidu organid ja asutused oleksid eeskujuks oma juhtivatel ametikohtadel esineva soolise tasakaalustamatuse kõrvaldamisel.

- (19) Naiste osakaal juhtorganites on viimastel aastatel suurenenud väga aeglaselt. Olukord on liikmesriikides erineval määral paranenud ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Edusammud on märksa suuremad nendes liikmesriikides, kus on kehtestatud siduvad meetmed. Erinevused liikmesriikide vahel tõenäoliselt süvenevad veelgi, võttes arvesse väga erinevaid lähenemisviise seoses soolise tasakaalu parandamisega juhtorganites. Seetõttu julgustatakse liikmesriike jagama teavet riigisisese tasandil võetud tõhusate meetmete ja vastuvõetud poliitika kohta, samuti vahetama parimaid tavasid, et toetada üle kogu liidu edusamme juhtorganites naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse eesmärgi poole liikumisel.
- (20) Kui liikmesriikide normid, millega reguleeritakse börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolist tasakaalu, on hajutatud ja lahknevad või puuduvad üldse, ei too see mitte ainult kaasa olukorda, kus naiste arv tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete hulgas on liikmesriigiti erinev ja olukord on paranenud erineval määral, vaid see seab ka tõkkeid siseturu toimimisele, esitades liidus börsil noteeritud äriühingutele erinevaid äriühingu üldjuhtimise nõudeid. Sellised erinevused juhtorganite koosseisu käsitlevates õiguslikes ja iseregulatsiooni nõuetes võivad kaasa tuua praktilisi probleeme piiriülestele börsil noteeritud äriühingutele, eelkõige siis, kui on tegemist tütarettevõtjate loomise või ühinemiste ja ülevõtmistega, aga ka juhtkonna liikmeks kandideerivatele isikutele.

- (21) Äriühingutes esinev sooline tasakaalustamatus on suurem kõrgematel tasanditel. Lisaks töötavad paljud kõrgema tasandi juhtkonnas esindatud naised sellistes valdkondades nagu inimressursid ja kommunikatsioon, samas kui mehed töötavad kõrgematel tasanditel tõenäolisemalt äriühingu juhtkonnas või kesktaseme juhina. Kuna peamiselt täidetakse juhtkonna liikmete kohti suuresti kandidaatidega, kellel on kõrgema tasandi juhina töötamise kogemus, on ülimalt oluline, et suurendataks selliste naiste arvu, kes jõuavad äriühingutes niisugustele juhtivatele ametikohtadele.
- (22) Käesoleva direktiivi nõuetekohase rakendamise üks peamistest mõjuteguritest on see, kui tulemuslikult kohaldatakse juhtkonna liikmete valimise kriteeriume, mis on eelnevalt kehtestatud ja täielikult läbipaistvad ning milles arvestatakse kandidaatide kvalifikatsioone, teadmisi ja oskusi võrdsel määral, sõltumata nende soost.
- (23) Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtkonna liikmete ametikohtade kvalifikatsiooninõuete ja valikumenetluse läbipaistvus, takistab olulisel määral parema soolise tasakaalu kujunemist juhtkonna liikmete hulgas ja mõjutab negatiivselt nii juhtorganisse kandideerivate inimeste karjääri ja liikumisvabadust kui ka investorite otsuseid. Läbipaistvuse puudumine ei võimalda potentsiaalsetel juhtkonna liikmete kandidaatidel kandideerida juhtorganisse, kus nende kutseoskusi kõige rohkem vaja oleks, ega vaidlustada sooliselt kallutatud ametisse nimetamise otsuseid, piirates sel viisil nende liikumisvabadust siseturul. Teisalt võivad investoritel olla investeerimisstrateegiad, mis nõuavad teavet juhtkonna liikmete oskuste ja pädevuse kohta. Juhtkonna liikmete kvalifikatsiooninõuete ja valikumenetluste suurem läbipaistvus võimaldab investoritel paremini hinnata äriühingu äristrateegiat ja teha kaalutletud otsuseid. Seetõttu on oluline, et juhtorganite ametisse nimetamise menetlused oleksid selged ja läbipaistvad ning et kandidaate hinnataks objektiivselt nende individuaalsete tulemuste põhjal, sõltumata nende soolisest kuuluvusest.

- (24) Kuigi käesoleva direktiivi eesmärk ei ole ühtlustada juhtkonna liikmete valikumenetlust ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid riigisisesid õigusakte kõigis üksikasjades, on soolise tasakaalu saavutamiseks vajalik kehtestada sellistele börsil noteeritud äriühingutele, kus puudub sooliselt tasakaalustatud esindatus, teatavad miinimumnõuded seoses kandidaatide juhtkonna liikmete ametikohtadele nimetamise või valimise valikuga läbipaistva ja selgelt määratletud valikumenetluse ning kandidaatide kvalifikatsioonide sellise objektiivse võrdleva hindamise alusel, mis hõlmab kandidaatide sobivust, pädevust ja ametialast suutlikkust. Üksnes liidu tasandi siduvate meetmega on võimalik tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus ja ära hoida probleeme igapäevases äritegevuses.
- (25) Seega peaks liit püstitama eesmärgi suurendada naiste osalust äriühingu juhtorganites kõigis liikmesriikides, et hoogustada majanduskasvu, soodustada liikuvust tööturul, tugevdada börsil noteeritud äriühingute konkurentsivõimet ning saavutada tööturul tegelik sooline võrdõiguslikkus. Nimetatud eesmärgi saavutamiseks tuleks kehtestada positiivsete meetmete miinimumnõuded siduvate meetmete vormis. Nimetatud siduvate meetmete ülesandeks peaks olema saavutada juhtorganite soolise koosseisu kvantitatiivne eesmärk, arvestades, et kõnealuse või sellega sarnaneva vahendi valinud liikmesriigid ja kolmandad riigid on saavutanud kõige paremaid tulemusi naiste alaesindatuse vähendamisel majanduslike otsuste tegemisega seotud ametikohtadel.
- (26) On oluline, et iga börsil noteeritud äriühing töötaks välja soolise võrdõiguslikkuse strateegia, et saavutada tasakaalustatum sooline esindatus kõikidel tasanditel. Strateegia võiks hõlmata nii nais- kui ka meeskandidaadi nimetamist otsustava tähtsusega ametikohtadele, juhenduskavasid ja karjääri kujundamise nõustamist naiste jaoks ning inimressursside strateegiaid, mis on kavandatud soodustama mitmekesisist värbamist.

- (27) Börsil noteeritud äriühingud on majandusliku tähtsuse, nähtavuse ja turumõju seisukohalt eriti tähtsal positsioonil. Sellised äriühingud on eeskujuks laiemas mõttes majandusele ning nende toimimisviisi järgivad tõenäoliselt ka teist tüüpi äriühingud. Börsil noteeritud äriühingute avalik olemus nõuab, et nende tegevust tuleks avaliku huvi tõttu rohkem reguleerida.
- (28) Käesoleva direktiiviga ettenähtud meetmeid tuleks kohaldada börsil noteeritud äriühingute suhtes.
- (29) Käesolevat direktiivi ei peaks kohaldama mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate (edaspidi „VKEd“) suhtes.
- (30) Käesoleva direktiivi kohaldamisel peaks liikmesriik, kes on pädev reguleerima käesoleva direktiiviga hõlmatud küsimusi, olema liikmesriik, kus on asjaomase börsil noteeritud äriühingu registreeritud asukoht. Käesolev direktiiv ei piira selliste riigisiseste normide kohaldamist, milles kehtestatakse äriühingute suhtes kohaldatavad õigusnormid küsimustes, mida käesolev direktiiv ei hõlma.
- (31) Liikmesriikides kasutatakse börsil noteeritud äriühingute puhul erisuguseid juhtorganite struktuure, mis erinevad üksteisest peamiselt selle poolest, kas äriühingul on eraldi juhtimis- ja järelevalveorgan või ainult üks juhtorgan, mis täidab nii juhtimise kui ka järelevalvega seotud ülesandeid. Samuti on olemas segasüsteeme, mis hõlmavad mõlema süsteemi elemente või võimaldavad äriühingutel valida eri mudelite vahel. Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada kõikide liikmesriikides olemasolevate juhtorganite struktuuride suhtes.

- (32) Kõikide juhtimissüsteemide puhul eristatakse *de jure* või *de facto* tegevjuhtkonna liikmeid, kes osalevad äriühingu igapäevases juhtimises, ning tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtkonna liikmeid, kes täidavad järelevalveülesandeid ega osale börsil noteeritud äriühingu igapäevases juhtimises. Direktiiviga soovitakse parandada soolist tasakaalu mõlemas juhtkonna liikmete kategoorias. Selleks et tasakaalustada omavahel vajadus suurendada soolist tasakaalu juhtorganites ja vajadus võimalikult vähe sekkuda äriühingu igapäevasesse juhtimisse, eristatakse käesolevas direktiivis nimetatud kaht juhtkonna liikmete kategooriat.
- (33) Mitmes liikmesriigis on riigisisese õiguse või tava kohaselt võimalus või kohustus ametisse nimetada või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtkonna liikmetest äriühingu töötajate või töötajate organisatsiooni või mõlema poolt. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada ka selliste juhtkonna liikmete suhtes. Kuid kuna mõned tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtkonna liikmed on töötajate esindajad, peaksid liikmesriigid looma vahendid, et tagada kõnealuste eesmärkide täitmine, võttes nõuetekohaselt arvesse töötajate esindaja valimise või määramise erireegleid, nagu need on sätestatud riigisiseses õiguses, ning austama hääletamisvabadust töötajate esindajate valimisel. Pidades silmas erinevusi liikmeriikide äriühinguõiguses, peaks liikmesriikidel olema võimalik kohaldada kvantitatiivseid eesmärke eraldi aktsionäride esindajate ja töötajate esindajate jaoks.

- (34) Liikmesriigid peaksid seadma börsil noteeritud äriühingutele eesmärgiks kas saavutada hiljemalt 30. juuniks 2026 juhtorganite koosseis, kus vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtkonna liikmete ametikohtadest oleksid täidetud alaesindatud soost liikmetega, või teise võimalusena, kuna on oluline, et börsil noteeritud äriühingud suurendaksid alaesindatud soo osakaalu kõigil otsuste tegemisega seotud ametikohtadel, võivad liikmesriigid seada eesmärgiks börsil noteeritud äriühingutele saavutada juhtorganite koosseis, kus vähemalt 33 % kõikidest juhtkonna liikmete ametikohtadest oleksid hiljemalt 30. juuniks 2026 täidetud alaesindatud soost juhtkonna liikmetega, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega, eesmärgiga soodustada tasakaalustatumat soolist esindatust kõikide juhtkonna liikmete seas.
- (35) Eesmärgid saavutada juhtorganite koosseis, kus vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtkonna liikmete ametikohtadest või kus vähemalt 33 % kõigi juhtkonna liikmete ametikohtadest oleksid täidetud juhtkonna alaesindatud soost liikmetega puutuvad üksnes juhtkonna liikmete üldisesse soolisesse tasakaalu ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eelkõige ei takista käesolev direktiiv kedagi kandideerimast juhtkonna liikme ametikohale ega kohusta börsil noteeritud äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat juhtkonna liiget. Seega otsustavad endiselt börsil noteeritud äriühingud ja aktsionärid sobivate juhtkonna liikmete valiku üle.

- (36) Tulenevalt oma olemusest on asjakohane, et käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad avalikud ettevõtjad on eeskujuks erasektorile. Liikmesriigid rakendavad valitsevat mõju selliste komisjoni direktiivi 2006/111/EÜ¹ artikli 2 punkti b tähenduses avalike ettevõtjate suhtes, mis on noteeritud reguleeritud turul. Sellest valitsevast mõjust tulenevalt on liikmesriikide käsutuses vahendid, mis aitavad vajalikke muudatusi kiiremini ellu viia.
- (37) Juhtkonna liikmete ametikohtade vajaliku arvu määramine, mis on vajalik käesolevas direktiivis ette nähtud eesmärkide täitmiseks, nõuab täiendavat täpsustamist, sest kui võtta arvesse enamiku juhtorganite suurust, ei ole matemaatiliselt võimalik saavutada täpselt 40 %-list või vajaduse korral 33 %-list osakaalu. Seega peaks olema juhtkonna liikmete ametikohtade arv, mis on vajalik käesolevas direktiivis ette nähtud eesmärgi täitmiseks, 40 %-lisele või asjakohasel juhul 33 %-lisele osakaalule kõige lähemal olev arv ning kummalgi juhul ei tohiks see ületada 49 %.

¹ Komisjoni 16. novembri 2006. aasta direktiiv 2006/111/EÜ liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantssuhete läbipaistvuse ning teatavate ettevõtjate finantsläbipaistvuse kohta (ELT L 318, 17.11.2006, lk 17).

- (38) Euroopa Liidu Kohus (edaspidi „Euroopa Kohus“) on leidnud oma otsustes,¹ milles käsitletakse positiivset meedet ja selle kooskõla soolise diskrimineerimise keeluga, mis on sätestatud ka harta artiklis 21, et teatavatel juhtudel võib töölevõtmise või edutamise puhul eelistada alaesindatud soost kandidaati tingimusel, et ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest, ning et kõnealune eelistamine ei toimu automaatselt ja tingimusteta, vaid seda võidakse eirata, kui teisest soost konkreetse kandidaadi omadused kallutavad tulemuse selle kandidaadi kasuks, ning et iga kandidaati tuleb objektiivselt hinnata, kohaldades konkreetsete kandidaatide suhtes kõiki valikukriteeriume.

¹ Vt otsuseid järgmistes kohtuasjades: Euroopa Kohtu 17. oktoobri 1995. aasta kohtuasi *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; Euroopa Kohtu 11. novembri 1997. aasta kohtuasi *Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; Euroopa Kohtu 28. märtsi 2000. aasta kohtuasi *Badeck jt*, ECLI:EU:C:2000:163, EKL I-1875; Euroopa Kohtu 6. juuli 2000. aasta kohtuasi *Abrahamsson ja Anderson*, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (39) Liikmesriigid peaksid tagama, et need börsil noteeritud äriühingud, mille juhtorganites on alaesindatud soost juhtkonna liikmeid vähem kui 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete ametikohtadel või vähem kui 33 % kõigil juhtkonna liikmete ametikohtadel, sealhulgas nii tegevjuhtkonda kuuluvad kui ka tegevjuhtkonda mittekuuluvad liikmed, valivad nende ametikohtade täitmiseks, ametisse nimetamise või valimise teel, kõige paremini kvalifitseeritud kandidaadi, võttes aluseks võrdlushinnangu, mis põhineb valikumenetlusele eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et parandada soolist tasakaalu juhtorganites. Näiteks võiksid börsil noteeritud äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, rahvusvahelist kogemust, multidistsiplinaarsust, juhtimisoskust, suhtlemisoskust, võrgustike loomise oskust ja teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, finantsjärelevalves või personalijuhtimises.

- (40) Kandidaate juhtkonna liikmete ametikohtadele nimetades või valides tuleks eelistada alaesindatud soost võrdse kvalifikatsiooniga kandidaati. Kõnealune eelistamine ei toimu siiski automaatselt ega tingimusteta. Võib esineda erakorralisi asjaolusid, kus vastassoost võrdse kvalifikatsiooniga kandidaadi konkreetse olukorra objektiivse hindamise tulemusel võidakse eirata eelistust, mis muus olukorras oleks antud alaesindatud soost kandidaadile. Selline eelistuse eiramine võib toimuda näiteks juhul, kui äriühingu juhtkonna liikmete valimiseks kohaldatakse riigi või äriühingu tasandil laiemat mitmekesisuspoliitikat. Positiivse meetme kohaldamise eiramine peaks jääma siiski erandlikuks ja põhinema üksikjuhtumipõhisel hindamisel ning see peaks olema nõuetekohaselt põhjendatud objektiivsete kriteeriumidega, mis ei tohiks olla ühelgi juhul alaesindatud soo suhtes diskrimineerivad.
- (41) Liikmesriikides, kus kohaldatakse käesoleva direktiiviga sätestatud kandidaatide juhtkonna liikmete ametikohadele nimetamise või valimise valikuga seotud nõudeid, ei peaks börsil noteeritud äriühingud, mille juhtorganites on alaesindatud soost liikmeid vastavalt vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete ametikohtadel või vähemalt 33 % kõigil juhtkonna liikmete ametikohtadel, olema kohustatud neid nõudeid täitma.

(42) Kandidaatide valiku meetodika juhtkonna liikme ametikohale nimetamiseks või valimiseks erineb nii liikmesriikide kui ka äriühingute lõikes. See võib hõlmata kandidaatide eelvalikut, keda tutvustatakse aktsionäride koosolekul, mida võib teha näiteks ametisse nimetamise komisjon või juhtivtöötajaid otsiv ettevõtte. Kandidaatide juhtkonna liikmete ametikohtadele nimetamise või valimise suhtes kehtestatud nõuded tuleks täita valikumenetluse asjakohases etapis kooskõlas riigisisese õiguse ning asjaomaste börsil noteeritud äriühingu põhikirjadega, sealhulgas enne kui aktsionärid kandidaadi valivad, näiteks kandidaatide loetelu ette valmistades. Sellega seoses kehtestatakse käesoleva direktiiviga ette üksnes miinimumstandardid seoses kandidaatide juhtkonna liikmete ametikohtadele nimetamise või valimisega, tehes võimalikuks Euroopa Kohtu lahendites ette nähtud tingimuste kohaldamise, et võimaldada soolist võrdõiguslikkust ja saavutada eesmärk muuta börsil noteeritud äriühingute juhtorganite koosseis sooliselt tasakaalustatumaks. Käesolev direktiiv ei sekku liigselt igapäevasesse börsil noteeritud äriühingute juhtimisse, kuna neil säilib vabadus valida kandidaate kvalifikatsiooni või teiste asjakohaste objektiivsete kaalutluste alusel.

- (43) Direktiivi soolise tasakaalu alaseid eesmärke silmas pidades peaksid börsil noteeritud äriühingud olema kohustatud sellise kandidaadi taotlusel, keda kaaluti juhtkonna liikme ametikohale nimetamiseks või valimiseks, avaldama sellele kandidaadile valiku aluseks olnud kvalifikatsiooninõuded, nendele nõuetele tugineva kandidaatide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane, konkreetsed kaalutlused, mille põhjal otsustati erandkorras selle kandidaadi kasuks, kes ei olnud alaesindatud soost. Nõue sellist informatsiooni anda võib piirata õigust eraelu puutumatusel ja õigust isikuandmete kaitsele, mida tunnustatakse vastavalt harta artiklites 7 ja 8. Sellised piirangud on siiski vajalikud ning vastavad kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega üldhuvi pakkuvatele eesmärkidele. Seepärast on need kooskõlas piirangute suhtes kehtivate nõuetega, mis on ette nähtud harta artikli 52 lõikes 1, ja Euroopa Kohtu praktikaga. Selliseid piiranguid tuleks kohaldada kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusega (EL) 2016/679¹.
- (44) Kui alaesindatud soost kandidaat, keda kaaluti juhtkonna liikme ametikohale nimetamiseks või valimiseks tõendab kohtus või muus pädevas asutuses asjaolud, millest võib järeldada, et kõnealune kandidaat oli valitud teisest soost kandidaadiga võrdselt kvalifitseeritud, tuleks kõnealuselt börsil noteeritud äriühingult nõuda, et ta tõendaks tehtud valiku nõuetekohasust.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) (ELT L 119, 4.5.2016, lk 1).

(45) Kuigi käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada miinimumnõuded siduvate meetmete kujul, et parandada juhtorganite soolist koosseisu, on tähtis tunnistada, kooskõlas subsidiaarsuse põhimõttega, erinevate lähenemisviiside legitiimsust ning selles poliitikavaldkonnas juba vastu võetud teatavate olemasolevate riigisiseste meetmete – mis on andnud rahuldavaid tulemusi – tõhusust. Mõnes liikmesriigis on juba tehtud jõupingutusi naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks ettevõtete juhtorganites, võttes vastu siduvaid meetmeid, mida peetakse käesolevas direktiivis sätestatud meetmetega samavõrra tõhusaks. Nimetatud liikmesriigid peaksid saama peatada käesolevas direktiivis sätestatud kandidaatide juhtkonna liikmete ametikohtadele nimetamise või valimise valikuga seotud nõuete kohaldamise ja asjakohasel juhul individuaalsete kvantitatiivsete eesmärkide kehtestamisega seotud nõuete kohaldamise, kui on täidetud käesoleva direktiiviga sätestatud kohaldamise peatamise nõuded. Sellistel juhtudel, kui liikmesriigid on kehtestanud asjaomased meetmed riigisisese õigusega, tuleks käesolevas direktiivis ette nähtud ümardamisreegleid juhtkonna liikmete konkreetse arvu kohta kohaldada *mutatis mutandis*, et hinnata käesoleva direktiivi kohaselt võetud riigisiseseid meetmeid. Liikmesriigis, kus sellist peatamist kohaldatakse, tuleks käesolevas direktiivis sätestatud eesmärgid lugeda saavutatuks ning seega ei asenda käesoleva direktiiviga sätestatud eesmärgid seoses tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmetega või kõigi juhtkonna liikmetega asjakohaseid riigisiseseid meetmeid ega lisandu neile.

- (46) Selleks, et parandada soolist tasakaalu äriühingu igapäevase juhtimisega tegelevate juhtkonna liikmete seas, tuleks börsil noteeritud äriühingutelt nõuda, et nad seaksid individuaalsed kvantitatiivsed eesmärgid mõlema soo tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks tegevjuhtkonnas, et saavutada nimetatud eesmärgid direktiivis ettenähtud kuupäevaks. Sellised eesmärgid peaksid aitama äriühingutel saavutada käegakatsutavat edu, võrreldes nende praeguse olukorraga. Nimetatud kohustust ei tohiks kohaldada börsil noteeritud äriühingutele, kes püüavad saavutada 33 %-list eesmärki kõigi juhtkonna liikmete puhul, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega.

(47) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid pädevatele asutustele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning meetmete kohta, mida on võetud käesoleva direktiiviga ette nähtud eesmärkide saavutamiseks, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu tehtud edusamme juhtkonna liikmete seas soolise tasakaalu saavutamisel. Börsil noteeritud äriühingud peaksid selle teabe avaldama nõuetekohaselt ja kergesti juurdepääsetavas vormis oma veebisaitidel ning esitama selle oma aastaaruandes. Kui börsil noteeritud äriühing ei ole kohaldatavaid kvantitatiivseid eesmärke saavutanud, peaks ta selles teabes hõlmama ka selliste konkreetsete meetmete kirjeldust, mida äriühing on käesoleva direktiiviga ette nähtud eesmärkide saavutamiseks seni võtnud või kavatseb tulevikus võtta. Tarbetu halduskoormuse ja jõupingutuste dubleerimise vältimiseks peaks käesoleva direktiivi kohaselt esitatav teave soolise tasakaalu kohta juhtorganites moodustama asjakohasel juhul osa börsil noteeritud äriühingute ühingujuhtimise aruandest kooskõlas kohaldatava liidu õigusega ja eelkõige Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2013/34/EL¹. Kui liikmesriigid on artikli 12 kohaselt peatanud artikli 6 kohaldamise, ei tuleks käesolevas direktiivis sätestatud teavitamiskohustusi kohaldada, tingimusel et kõnealuste liikmesriikide riigisisene õigus näeb ette aruandluskohustusi, millega tagatakse kõnealuse teabe korrapärane avaldamine seoses börsil noteeritud äriühingute edusammudega naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse saavutamisel nende juhtorganites.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. juuni 2013. aasta direktiiv 2013/34/EL teatavat liiki ettevõtjate aruandeaasta finantsaruannete, konsolideeritud finantsaruannete ja nendega seotud aruannete kohta ja millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2006/43/EÜ ning tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiivid 78/660/EMÜ ja 83/349/EMÜ (ELT L 182, 29.6.2013, lk 19).

- (48) Kandidaatide juhtkonna liikme ametikohtadele nimetamise või valimise valikuga seotud nõuded, kohustus näha ette tegevjuhtkonnaga seotud kvantitatiivsed eesmärgid ning aruandluskohustus tuleks jõustada karistuste abil, mis on tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad, ning liikmesriigid peaksid tagama nimetatud eesmärgil piisavate haldus- ja kohtumenetluste kättesaadavuse. Sellised karistused võivad hõlmata trahve või võimalust tühistada või tunnistada tühiseks juhtkonna liikmete valiku otsus kohtu poolt. Ilma et see piiraks karistuste kehtestamist käsitleva riigisisese õiguse kohaldamist, siis seni, kuni börsil noteeritud äriühingud järgivad nimetatud kohustusi, ei tohiks neid karistada, kui nad ei suuda saavutada kvantitatiivseid eesmärke seoses naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatusega juhtkonna liikmete seas. Karistusi ei tohiks kohaldada börsil noteeritud äriühingutele, kui vastavalt riigisisesele õigusele ei olene tegevus või tegevusetus äriühingust endast, vaid teistest füüsilistest või juriidilistest isikutest, nagu näiteks mõni aktsionär. Liikmesriikidel peaks olema võimalik kohaldada muid karistusi kui need, mis on loetletud käesolevas direktiivis sätestatud karistuste mittetäielikus loetelus, eelkõige juhul, kui börsil noteeritud äriühing on käesolevas direktiivis sätestatud kohustustega seoses toime pannud tõsiseid ja korduvaid rikkumisi. Liikmesriigid peaksid tagama, et riigihanketingute ja kontsessioonide täitmisel järgivad börsil noteeritud äriühingud sotsiaal- ja tööõigusega seotud kohaldatavaid kohustusi kooskõlas asjaomases valdkonnas kohaldatava liidu õigusega.
- (49) Liikmesriigid või börsil noteeritud äriühingud võivad naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks kehtestada või säilitada soodsamad meetmeid.

- (50) Liikmesriigid peaksid määrama asutused, kes edendavad, analüüsivad, jälgivad ja toetavad soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganites. Peale selle aitaksid teabekampaaniad ja parimate tavade jagamine märkimisväärselt kaasa kõigi börsil noteeritud äriühingute seas sellest küsimusest teadlikkuse suurendamisele ja innustaksid neid proaktiivselt soolise tasakaalu saavutamise tegelema. Eelkõige innustatakse liikmesriike kehtestama poliitikameetmed VKEde toetamiseks ja stimuleerimiseks, et märkimisväärselt parandada soolist tasakaalu kõigil juhtimistasanditel ja äriühingute juhtorganites.
- (51) Käesolevas direktiivis arvestatakse põhiõigusi ja järgitakse hartas tunnustatud põhimõtteid. Eelkõige aitab see järgida naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõtet (harta artikkel 23) ning õigust teha tööd ja tegutseda vabalt valitud kutsealal (harta artikkel 15). Direktiivi eesmärk on tagada, et täielikult austataks õigust tõhusale õiguskaitsevahendile ja õiglasele kohtulikule arutamisele (harta artikkel 47). Ettevõtlusvabaduse (harta artikkel 16) ja omandiõiguse (harta artikkel 17 lõige 1) suhtes kohaldatavad piirangud arvestavad nimetatud vabaduse ja nimetatud õiguse põhiolemust ning on vajalikud ja proportsionaalsed. Piiranguid võib seada üksnes siis, kui need vastavad oma olemuselt liidu poolt tunnustatud üldhuvi pakkuvatele eesmärkidele või vajadusele kaitsta teiste isikute õigusi ja vabadusi.

(52) Samal ajal kui mõned liikmesriigid on kehtestanud regulatiivseid meetmeid või innustanud iseregulatsiooni, mille puhul on saavutatud erinevaid tulemusi, ei ole enamik liikmesriike võtnud ühtegi meetet ega ilmutanud valmisolekut tegutseda viisil, mis võiks olukorda piisavalt parandada. Prognoosid, mis põhinevad nii varasemaid kui ka praeguseid suundumusi ja kavatsusi käsitleva teabe igakülgsele analüüsile, näitavad, et lähemas tulevikus ei saavuta liikmesriigid eraldi tegutsedes kogu liidus naiste ja meeste tasakaalustatud esindatust juhtkonna liikmete seas, kooskõlas käesoleva direktiiviga ette nähtud eesmärkidega. Tegevusetus selles valdkonnas aeglustab üldisemalt soolise võrdõiguslikkuse saavutamist töökohal, sealhulgas soolise palgalõhe kaotamist, mis tuleneb osaliselt vertikaalsest segregatsioonist. Arvestades nimetatud asjaolusid ja seda, et erinevus naiste ja meeste esindatuse osas juhtorganites liikmesriigiti järjest süveneb, saab soolist tasakaalu parandada kõikides juhtorganites üle liidu üksnes ühise lähenemisviisi abil ning soolise võrdõiguslikkuse, konkurentsivõime ja majanduskasvu potentsiaali on võimalik paremini saavutada liidu tasandil kui liikmesriikide algatuste kaudu, mis erinevad üksteisest nii ulatuse, taotluste kui ka tulemuslikkuse poolest. Kuna käesoleva direktiivi eesmärki, nimelt saavutada naiste ja meeste tasakaalustatud esindatus börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas, kehtestades selleks tõhusaid meetmeid, mis aitavad kiirendada soolise tasakaalu saavutamist, andes samas börsil noteeritud äriühingutele piisavalt aega vajalike ümberkorralduste tegemiseks, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab seda paremini saavutada liidu tasandil, võib liit vastu võtta meetmeid kooskõlas ELi lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega.

Kõnealuse artikli kohase proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt piirdub käesolev direktiiv ühiste põhimõtete ja eesmärkide seadmisega ega lähe kaugemale sellest, mis on vajalik kõnealuse eesmärgi saavutamiseks. Liikmesriikidele antakse piisavalt vabadust otsustada, kuidas oleks kõige parem saavutada käesoleva direktiivi eesmärke, võttes arvesse riigisisest olukorda, eelkõige juhtorganitesse värbamise reegleid ja tavasid. Käesolev direktiiv ei piira börsil noteeritud äriühingute vabadust nimetada ametisse kõige parema kvalifikatsiooniga juhtkonna liikmed ning see tagab paindliku raamistiku ja näeb ette piisavalt pika kohanemisaja.

- (53) Liikmesriigid peaksid tegema koostööd tööturu osapoolte ja kodanikuühiskonnaga, et teavitada neid tõhusalt käesoleva direktiivi tähtsusest, ülevõtmisest ja rakendamisest.
- (54) Proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt peaksid börsil noteeritud äriühingute poolt saavutatavad eesmärgid olema ajaliselt piiratud ning kehtima vaid niikaua, kuni on jõutud kestlike tulemusteni soolise tasakaalu eesmärgi saavutamisel äriühingute juhtorganites. Seepärast peaks komisjon käesoleva direktiivi kohaldamise korrapäraselt läbi vaatama ning esitama aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule. Lisaks sätestatakse käesolevas direktiivis kuupäev, mil direktiiv kaotab kehtivuse. Komisjon peaks läbivaatamise käigus hindama, kas käesoleva direktiivi kehtivust on vaja pikendada.

- (55) Kooskõlas liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühise poliitilise deklaratsiooniga selgitavate dokumentide kohta¹ kohustuvad liikmesriigid põhjendatud juhtudel lisama ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi komponentide ja ülevõtvate riigisiseste õigusaktide vastavate osade vahel. Käesoleva direktiivi puhul leiab seadusandja, et nimetatud dokumentide esitamine on põhjendatud,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

¹ ELT C 369, 17.12.2011, lk 14.

Artikkel 1

Eesmärk

Käesoleva direktiivi eesmärk on saavutada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas, kehtestades selleks tõhusaid meetmeid, mis aitavad kiirendada soolise tasakaalu saavutamist, andes samas börsil noteeritud äriühingutele piisavalt aega vajalike ümberkorralduste tegemiseks.

Artikkel 2

Reguleerimisese

Käesolevat direktiivi kohaldatakse börsil noteeritud äriühingutele. Käesolevat direktiivi ei kohaldata mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate (edaspidi „VKEd“) suhtes.

Artikkel 3

Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- 1) „börsil noteeritud äriühing“ – äriühing, mille registreeritud asukoht on liikmesriigis ja mille aktsiad on lubatud kauplemisele ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul direktiivi 2014/65/EL artikli 4 lõike 1 punkti 21 tähenduses;

- 2) „juhtorgan“ – börsil noteeritud äriühingu haldus-, juhtimis- või järelevalveorgan;
- 3) „juhtkonna liige“ – juhtorgani liige, sealhulgas liige, kes on töötajate esindaja;
- 4) „tegevjuhtkonna liige“ – ühetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhtorgani liige, kes tegeleb börsil noteeritud äriühingu igapäevase juhtimisega, või kahetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhtorgani liige, kes täidab börsil noteeritud äriühingus juhtimisülesandeid;
- 5) „tegevjuhtkonda mittekuuluv juhtkonna liige“ – ühetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhtorgani liige, kes ei ole tegevjuhtkonna liige, või kahetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhtorgani liige, kes täidab börsil noteeritud äriühingus järelevalveülesandeid;
- 6) „ühetasandiline juhtimissüsteem“ – süsteem, mille puhul börsil noteeritud äriühingu juhtimis- ja järelevalveülesandeid täidab sama juhtorgan;
- 7) „kahetasandiline juhtimissüsteem“ – süsteem, mille puhul börsil noteeritud äriühingu juhtimis- ja järelevalveülesandeid täidavad eri juhtorganid;
- 8) „mikro-, väike ja keskmise suurusega ettevõtja“ ehk „VKE“ – äriühing, kus on alla 250 töötaja ja kelle aastakäive ei ületa 50 miljonit eurot või kelle aastane bilansimaht ei ületa kokku 43 miljonit eurot või, kui VKE registreeritud asukoht on liikmesriigis, mille rahaühik ei ole euro, vastavaid summasid selle liikmesriigi vääringus.

Artikkel 4
Kohaldatav õigus

Käesolevas direktiivis käsitletavaid teatava börsil noteeritud äriühinguga seotud küsimusi on pädev reguleerima liikmesriik, kus on börsil noteeritud äriühingu registreeritud asukoht. Kohaldatav õigus on selle liikmesriigi õigus.

Artikkel 5
Eesmärgid seoses soolise tasakaalu saavutamise ja juhtorganites

1. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingute suhtes kohaldatakse ühte järgmistest eesmärkidest, mis tuleb saavutada 30. juuniks 2026:
 - a) tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete ametikohtadest on alaesindatud soost liikmete osakaal vähemalt 40 %;
 - b) kõigi juhtkonna liikmete, sealhulgas nii tegevjuhtkonna kui ka tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete ametikohtadest on alaesindatud soost liikmete osakaal vähemalt 33 %.
2. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud, kelle suhtes ei kohaldata lõike 1 punktis b ette nähtud eesmärki, seavad individuaalsed kvantitatiivsed eesmärgid soolise tasakaalu parandamiseks tegevjuhtkonna liikmete seas. Liikmesriigid tagavad, et sellised börsil noteeritud äriühingud seavad eesmärgiks saavutada sellised individuaalsed kvantitatiivsed eesmärgid 30. juuniks 2026.

3. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete ametikohtade arv, mida peetakse vajalikuks lõike 1 punktis a ette nähtud eesmärgi saavutamiseks, peab olema arvult võimalikult lähedal 40 %-lisele osakaalule, aga mitte ületama 49 %. Kõigi juhtkonna liikmete ametikohtade arv, mis on vajalik lõike 1 punktis b ette nähtud eesmärgi saavutamiseks, peab olema arvult võimalikult lähedal 33 %-lisele osakaalule, aga mitte ületama 49 %. Nimetatud arvud on esitatud lisas.

Artikkel 6

Eesmärkide saavutamise vahendid

1. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud, kes ei saavuta artikli 5 lõike 1 punktis a või b osutatud eesmärke, olenevalt sellest, kumb kohaldub, kohandavad kandidaatide valimise menetlust juhtkonna liikmete ametikohtadele nimetamiseks või valimiseks. Kõnealused kandidaadid valitakse, võttes aluseks iga kandidaadi kvalifikatsioone võrdleva hinnangu. Selleks kohaldatakse mittediskrimineerival viisil selgeid neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavaid kriteeriume kogu valikumenetluse vältel, sealhulgas vabade ametikohtade teadete koostamisel, eelvaliku tegemise ja kandidaatide loetelude koostamise faasis ning valikukogumi koostamisel. Sellised kriteeriumid kehtestatakse enne valikumenetluse algust.

2. Seoses kandidaatide valikuga juhtkonna liikmete ametikohadele nimetamiseks või valimiseks tagavad liikmesriigid, et kui tehakse valik kandidaatide vahel, kes on võrdselt kvalifitseeritud nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest, eelistatakse alaesindatud soost kandidaati, välja arvatud erandjuhtudel, kui suurema õigusliku kaaluga põhjused, nagu muu mitmekesisuspoliitika elluviimine, millele tuginetakse objektiivse hindamise raames, mis võtab arvesse vastassoost kandidaadi konkreetset olukorda ja mis põhineb mittediskrimineerivatel kriteeriumidel, kallutavad tulemuse teisest soost kandidaadi kasuks.
3. Liikmesriigid tagavad, et sellise kandidaadi taotluse korral, keda kaaluti juhtkonna liikme ametikohale nimetamiseks või valimiseks kandidaatide valiku ajal, peavad börsil noteeritud äriühingud andma kandidaadile järgmist teavet:
 - a) kvalifikatsiooninõuded, mille alusel valik tehti,
 - b) nende nõuete kohane kandidaatide objektiivne võrdlushinnang ja,
 - c) kui see on asjakohane, konkreetset kaalutlused, mille põhjal otsustati erandkorras teisest soost kandidaadi kasuks, kes ei ole alaesindatud soost.

4. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma riigisisese kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat tõendab kohtus või muus pädevas asutuses asjaolud, millest võib järeldada, et kõnealune kandidaat oli teisest soost kandidaadiga, kes nimetati või valiti juhtkonna liikme ametikohale, võrdselt kvalifitseeritud, on asjaomane börsil noteeritud äriühing kohustatud tõendama, et artikli 6 lõiget 2 ei ole rikutud.

Käesolev lõige ei takista liikmesriikidel kehtestada hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.

5. Kui lõikes 1 osutatud valikumenetlus juhtkonna liikme ametikohale nimetamiseks või valimiseks toimub aktsionäride või töötajate hääletuse teel, nõuavad liikmesriigid, et börsil noteeritud äriühingud tagaksid, et hääletuses osalejaid teavitatakse sobival viisil käesolevas direktiivis sätestatud meetmetest, sealhulgas karistustest, mida kohaldatakse, kui börsil noteeritud äriühing ei täida selle nõudeid.

Artikkel 7
Aruandlus

1. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid pädevale asutusele kord aastas teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta, eristades seejuures tegevjuhtkonna liikmeid ja tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtkonna liikmeid, ning meetmete kohta, mis on võetud artikli 5 lõikes 1 sätestatud eesmärkide ja kui see on kohaldatav, artikli 5 lõike 2 kohaselt seatud eesmärkide saavutamiseks. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud avaldaksid selle teabe nõuetekohaselt ja kergesti ligipääsetavas vormis oma veebisaidil. Esitatud teabe põhjal avaldavad liikmesriigid kergesti ligipääsetava ja tsentraliseeritud loetelu börsil noteeritud äriühingutest, kes on saavutanud ühe artikli 5 lõikes 1 sätestatud eesmärkidest, ning ajakohastavad seda loetelu korrapäraselt.
2. Kui börsil noteeritud ettevõtte ei saavuta ühtegi artikli 5 lõikes 1 sätestatud eesmärkidest ega artikli 5 lõike 2 kohaselt seatud eesmärke, kui see on kohaldatav, tuleb käesoleva artikli lõikes 1 osutatud teabele lisada ka eesmärkide saavutamata jätmise põhjused ning põhjalikult kirjeldada meetmeid, mida see börsil noteeritud äriühing on eesmärkide saavutamiseks juba võtnud või kavatseb võtta.
3. Kui see on kohaldatav, lisatakse käesoleva artikli lõigetes 1 ja 2 osutatud teave ka ühingujuhtimise aruandesse kooskõlas direktiivi 2013/34/EL asjakohaste sätetega.

4. Käesoleva artikli lõigetes 1 ja 2 sätestatud kohustusi ei kohaldata liikmesriigis, kus artikli 12 kohaselt on peatatud artikli 6 kohaldamine ja kelle riigisiseses õiguses on ette nähtud aruandluskohustused, millega tagatakse korrapärane teabe avaldamine seoses börsil noteeritud äriühingute edusammudega naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse saavutamisel nende juhtorganites.

Artikkel 8

Karistused ja lisameetmed

1. Liikmesriigid kehtestavad karistusnormid, mida kohaldatakse börsil noteeritud äriühingutele artikli 5 lõike 2 ning artiklite 6 ja 7 alusel vastu võetud riigisiseste sätete rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada kõnealuste normide rakendamine. Eelkõige tagavad liikmesriigid piisavate haldus- ja kohtumenetluste kättesaadavuse, et võimaldada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise tagamine. Karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Sellised karistused võivad hõlmata trahve või võimalust kohtul tühistada või tunnistada tühiseks juhtkonna liikme valiku otsus, mis on tehtud vastuolus artikli 6 kohaselt vastu võetud riigisiseste õigusnormidega. Liikmesriigid teavitavad komisjoni nimetatud normidest ja meetmetest hiljemalt ... [ELT: kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist] ning teavitavad teda viivitamata nende hilisematest muudatustest.

2. Börsil noteeritud äriühinguid võib vastutusele võtta üksnes sellise tegevuse või tegevusetuse eest, mis on nendest kooskõlas riigisisese õigusega.
3. Liikmesriigid tagavad, et riigihankepingute ja kontsessioonide täitmisel järgivad börsil noteeritud äriühingud sotsiaal- ja tööõigusega seotud kohaldatavaid kohustusi kooskõlas kohaldatava liidu õigusega.

Artikkel 9

Miimumnõuded

Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamad sätted, et tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus sellistes börsil noteeritud äriühingutes, mis on asutatud nende territooriumil.

Artikkel 10

Börsil noteeritud äriühingutes soolist tasakaalu edendavad asutused

Liikmesriigid määravad ühe või mitu asutust, kes edendavad, analüüsivad, seiravad ja toetavad soolist tasakaalu juhtorganites. Selleks võivad liikmesriigid määrata näiteks võrdõiguslikkuse küsimusega tegelevad asutused, mille nad on määranud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2006/54/EÜ¹ artikli 20 kohaselt.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23).

Artikkel 11

Ülevõtmine

1. Liikmesriigid võtavad vastu ja avaldavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt ... [ELT: kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist]. Nad teatavad nendest viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid nimetatud meetmed vastu võtavad, lisavad nad nendesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid, kes on artikli 12 kohaselt peatanud artikli 6 kohaldamise, edastavad viivitamata komisjonile teabe, milles tõendatakse, et artiklis 12 sätestatud tingimused on täidetud.
3. Liikmesriigid edastavad komisjonile nende poolt vastu võetud käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluva valdkonna põhiliste riigisisese õiguse sätete teksti.

Artikkel 12

Artikli 6 kohaldamise peatamine

1. Liikmesriik võib peatada artikli 6 ja, kui see on asjakohane, artikli 5 lõike 2 kohaldamise, kui hiljemalt ... [ELT: lisada käesoleva direktiivi jõustumise kuupäev] on nimetatud liikmesriigis täidetud järgmised tingimused:
 - a) börsil noteeritud äriühingutes on alaesindatud soost liikmete osakaal vähemalt 30 % tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete ametikohtadel või vähemalt 25 % kõigi juhtkonna liikmete ametikohtadel või
 - b) liikmesriigi õigus:
 - i) nõuab, et börsil noteeritud äriühingutes peab alaesindatud soost liikmete osakaal olema vähemalt 30 % tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete ametikohtadel või vähemalt 25 % kõigi juhtkonna liikmete ametikohtadel;
 - ii) sisaldab tõhusaid, proportsionaalseid ja hoiatavaid täitemeetmeid, juhul kui ei täideta punktis i osutatud nõudeid ning
 - iii) nõuab, et kõik börsil noteeritud äriühingud, kelle suhtes liikmesriigi õigust ei kohaldata, seaksid individuaalsed kvantitatiivsed eesmärgid kõigi juhtkonna liikmete ametikohtade suhtes.

Kui liikmesriik on artikli 6 ja, kui see on asjakohane, artikli 5 lõike 2 kohaldamise peatanud käesoleva lõike esimeses lõigus sätestatud emma-kumma tingimuse alusel, loetakse artikli 5 lõikes 1 sätestatud eesmärgid selles liikmesriigis täidetuks.

2. Lõike 1 esimese lõigu punkti a või b alusel tehtava peatamise tingimuste täitmise hindamisel on nõutav juhtkonna liikmete arv selline, mis on kõige lähemal olev arv 30 %-lise osakaalule tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete puhul ja kõige lähemal olev arv 25 %-lisele osakaalule kõikide juhtkonna liikmete puhul, kuid mitte rohkem kui 39 %. See on samuti nii juhul, kui riigisiseste õigusaktide kohaselt kohaldatakse artiklis 5 sätestatud kvantitatiivseid eesmärke eraldi aktsionäride ja töötajate esindajate suhtes.
3. Liikmesriigis, kus kooskõlas käesoleva artikli lõikega 1 on artikli 6 ja, kui see on asjakohane, artikli 5 lõike 2 kohaldamine peatatud, ei ole enam täidetud käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud nõuded, kohaldatakse artikkel 6 ja asjakohasel juhul artikli 5 lõike 2 hiljemalt kuus kuud pärast seda, kui selliseid nõudeid enam ei täidetud.

Artikkel 13

Läbivaatamine

1. Liikmesriigid esitavad komisjonile hiljemalt ... [ELT: üks aasta pärast artikli 11 lõikes 1 ette nähtud kuupäeva] ja pärast seda iga kahe aasta tagant aruande käesoleva direktiivi rakendamise kohta. Sellises aruandes esitatakse põhjalik teave meetmete kohta, mida on võetud artikli 5 lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, kooskõlas artikliga 7 esitatud teave ja kui see on kohaldatav, representatiivne teave individuaalsete kvantitatiivsete eesmärkide kohta, mille börsil noteeritud äriühingud on seadnud artikli 5 lõike 2 kohaselt.

2. Liikmesriigid, kus artikli 12 kohaselt on artikli 6 ja asjakohasel juhul artikli 5 lõike 2 kohaldamine peatatud, lisavad käesoleva artikli lõikes 1 osutatud aruannetesse teabe selle kohta, kas ja kuidas artiklis 12 sätestatud tingimused on täidetud ning kas nad teevad endiselt edusamme naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse saavutamiseks börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete või kõigi juhtkonna liikmete ametikohtadel.

Komisjon avaldab hiljemalt ... [ELT: kaks aastat pärast artikli 11 lõikes 1 ette nähtud kuupäeva] ning pärast seda iga kahe aasta tagant eriaruande, milles muu hulgas tehakse kindlaks, kas ja kuidas artikli 12 lõikes 1 sätestatud tingimused on täidetud ning, kui see on kohaldatav, kas liikmesriigid on kooskõlas artikli 12 lõikega 3 jätkanud artikli 6 ja artikli 5 lõike 2 kohaldamist.

3. Komisjon vaatab käesoleva direktiivi kohaldamise läbi 31. detsembriks 2030 ning pärast seda iga kahe aasta tagant ning esitab Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande. Komisjon hindab eelkõige, kas käesoleva direktiivi eesmärgid on saavutatud.

4. Komisjon hindab oma käesoleva artikli lõikes 3 osutatud aruandes, kas tänu arengule, mis on toimunud naiste ja meeste esindatuses juhtorganites eri otsustustasanditel kogu majanduses, ning võttes arvesse seda, kas tehtud edusammud on piisavalt kestlikud, on käesolev direktiiv tõhus ja tulemuslik vahend soolise tasakaalu suurendamiseks juhtorganites. Selle hinnangu põhjal kaalub komisjon, kas käesoleva direktiivi kehtivust tuleks pikendada pärast 31. detsembrist 2038, või kas direktiivi tuleks muuta, näiteks laiendades selle kohaldamisala börsil noteerimata äriühingutele, mis ei ole hõlmatud VKEde määratlusega, või vaadates läbi artikli 12 lõike 1 esimese lõigu punktis a sätestatud tingimused, et tagada pidev edasimineku naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse suunas börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonna liikmete, äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete või kõigi juhtkonna liikmete ametikohtadel.

Artikkel 14

Jõustumine ja kehtivuse kaotamine

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Direktiiv kaotab kehtivuse 31. detsembril 2038.

Artikkel 15
Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Strasbourg,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja

LISA

ALAESINDATUD SOOST JUHTKONNA LIIKMETE ARVULISED EESMÄRGID

Ametikohtade arv juhtorganis	Alaesindatud soost tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete miinimumarv 40 % eesmärgi saavutamiseks (artikli 5 lõike 1 punkt a)	Alaesindatud soost juhtkonna liikmete miinimumarv 33 % eesmärgi saavutamiseks (artikli 5 lõike 1 punkt b)
1	-	-
2	-	-
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)

Ametikohtade arv juhtorganisis	Alaesindatud soost tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete miinimumarv 40 % eesmärgi saavutamiseks (artikli 5 lõike 1 punkt a)	Alaesindatud soost juhtkonna liikmete miinimumarv 33 % eesmärgi saavutamiseks (artikli 5 lõike 1 punkt b)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)