



**EUROOPAN UNIONI**

**EUROOPAN PARLAMENTTI**

**NEUVOSTO**

---

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

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

**PE-CONS 59/22**

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

**EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI  
PÖRSSIYHTIÖIDEN HALLINTOELINTEN JÄSENTEN  
SUKUPUOLIJAKAUMAN TASAPAINOTTAMISESTA  
JA SIIHEN LIITTYVISTÄ TOIMENPITEISTÄ**

**EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON  
DIREKTIIVI (EU) 2022/...,**

**annettu 23 päivänä marraskuuta 2022,**

**pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta  
ja siihen liittyvistä toimenpiteistä**

**(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)**

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 157 artiklan 3 kohdan,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon,<sup>1</sup>

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon,<sup>2</sup>

noudattavat tavallista lainsäätämisyksitystä<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> EUVL C 133, 9.5.2013, s. 68.

<sup>2</sup> EUVL C 218, 30.7.2013, s. 33.

<sup>3</sup> Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu 20. marraskuuta 2013 (EUVL C 436, 24.11.2016, s. 225), ja neuvoston ensimmäisen käsittelyn kanta, vahvistettu 17. lokakuuta 2022 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä). Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu ... (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä).

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, jäljempänä 'SEU', 2 artiklan mukaan tasa-arvo on yksi unionin perustana olevista arvoista ja jäsenvaltioille yhteinen arvo yhteiskunnassa, jolle on ominaista naisten ja miesten tasa-arvo. SEU 3 artiklan 3 kohdan mukaan unioni edistää naisten ja miesten tasa-arvoa.
- (2) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä 'SEUT', 157 artiklan 3 kohdassa annetaan Euroopan parlamentille ja neuvostolle valta hyväksyä toimenpiteitä, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä.
- (3) Jotta miesten ja naisten välinen täysi tosiasiallinen tasa-arvo toteutuisi työelämässä, SEUT 157 artiklan 4 kohdassa sallitaan positiiviset erityistoimet antamalla jäsenvaltioille mahdollisuus pitää voimassa tai toteuttaa sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja. Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jäljempänä 'perusoikeuskirja', 23 artiklan mukaisesti naisten ja miesten tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla ja tasa-arvon periaate ei voi estää pitämästä voimassa tai toteuttamasta toimenpiteitä, jotka tarjoavat erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle.

- (4) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin, jota koskevan yhteisen julistuksen Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio antoivat vuonna 2017, yhtenä periaatteena on naisten ja miesten yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet, myös työmarkkinoille osallistumisen, työehtojen ja -olojen sekä urakehityksen osalta.
- (5) Jotta työelämässä voidaan saavuttaa sukupuolten tasa-arvo, on noudatettava kokonaisvaltaista toimintaperiaatetta, johon kuuluu myös sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistäminen yhtiöiden päätöksenteossa sen kaikilla tasoilla sekä sukupuolten palkkaerojen poistaminen. Yhdenvertaisuuden varmistaminen työelämässä on myös keskeinen ennakoedellytys naisten köyhyyden vähentämiseksi.
- (6) Neuvoston suosituksessa 84/635/ETY<sup>1</sup> suositeltiin, että jäsenvaltiot pyrkivät varmistamaan, että positiivisiin erityistoimiin kuuluu mahdollisuuksien mukaan toimia, jotka vaikuttavat naisten aktiiviseen osallistumiseen päätöksentekoelementteihin. Neuvoston suosituksessa 96/694/EY<sup>2</sup> suositeltiin, että jäsenvaltiot kannustavat yksityissektoria vahvistamaan naisten osallistumista kaikilla päätöksenteon tasoilla erityisesti ottamalla käyttöön tasa-arvosuunnitelmia ja positiivisia erityistoimia koskevia ohjelmia tai tällaisten suunnitelmien ja ohjelmien puitteissa.
- (7) Tämän direktiivin tavoitteena on varmistaa, että sovelletaan naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien periaatetta ja saavutetaan sukupuolten tasapuolinen edustus ylimmissä johtotehtävissä, asettamalla menettelyllisiä vaatimuksia, jotka koskevat ehdokkaiden valintaa nimitettäväksi tai valittaviksi hallintoelimen jäseniksi läpinäkyvältä pohjalta ja ansioiden perusteella.

---

<sup>1</sup> Neuvoston suositus 84/635/ETY, annettu 13 päivänä joulukuuta 1984, naisia koskevien positiivisten erityistoimien edistämisestä (EYVL L 331, 19.12.1984, s. 34).

<sup>2</sup> Neuvoston suositus 96/694/EY, annettu 2 päivänä joulukuuta 1996, naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta päätöksentekoon (EYVL L 319, 10.12.1996, s. 11).

- (8) Komissio on esittänyt viime vuosina useita selontekoja, jotka koskevat sukupuolten tasa-arvoa talouselämän päätöksenteossa. Se on kannustanut pörssiyhtiöitä lisäämään aliedustettua sukupuolta olevien henkilöiden määrää hallintoelimissään itsesääntelyllisin toimenpitein ja tekemään asiaa koskevia konkreettisia, vapaaehtoisia sitoumuksia. Komissio korosti 5 päivänä maaliskuuta 2010 antamassaan tiedonannossa "Vahvistettu sitoumus naisten ja miesten tasa-arvoon: Naisten peruskirja", että naisilla ei edelleenkään ole täyttä mahdollisuutta päästä osalliseksi vallanjakoon ja päätöksentekoon politiikassa ja talouselämässä sekä julkisella ja yksityisellä sektorilla, ja vahvisti sitoutumisensa toimivaltansa käyttämiseen naisten ja miesten edustuksen tasapuolistamiseksi vastuullisissa tehtävissä julkisessa elämässä ja taloudessa. Sukupuolijakauman tasapainottaminen päätöksenteossa oli yksi ensisijaisista alueista, jotka esitettiin komission 21 päivänä syyskuuta 2010 antamassa tiedonannossa "Naisten ja miesten tasa-arvostrategia vuosiksi 2010–2015". Sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttaminen päätöksenteossa ja politiikassa on yksi 5 päivänä maaliskuuta 2020 annetussa komission tiedonannossa "Tasa-arvon unioni: sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025" esitetyistä prioriteeteista.
- (9) Neuvosto totesi Euroopan tasa-arvosopimuksesta (2011–2020) 7 päivänä maaliskuuta 2011 antamissaan päätelmissä, että sukupuolten tasa-arvoa edistävät politiikat ovat elintärkeitä talouskasvulle, vauraudelle ja kilpailukyvyille. Se vahvisti sitoutumisensa miesten ja naisten välisten erojen poistamiseen Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden saavuttamiseksi etenkin kolmella sukupuolten tasa-arvon kannalta hyvin tärkeällä alalla, jotka ovat työllisyys, koulutus ja sosiaalisen osallisuuden edistäminen. Se kehotti myös toimiin, joilla edistetään naisten ja miesten yhtäläistä osallistumista päätöksentekoon kaikilla tasoilla ja aloilla, jotta hyödynnettäisiin täysimääräisesti kaikkia kykyjä. Tältä osin kaikkien käytettävissä olevien kykyjen, tietämyksen ja ideoiden hyödyntäminen rikastuttaisi henkilöresurssien monimuotoisuutta ja parantaisi liiketoimintanäkymiä.

- (10) Komissio totesi maaliskuun 3 päivänä 2010 antamassaan tiedonannossa "Eurooppa 2020 – Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun strategia", jäljempänä 'Eurooppa 2020 - strategia', että naisten osallistumista työmarkkinoille on lisättävä, jotta voidaan edistää kasvua ja vastata Euroopan väestökehitykseen liittyviin haasteisiin. Eurooppa 2020 - strategiassa asetettiin yleistavoitteeksi unionin 20–64-vuotiaiden työllisyysasteen nostaminen vähintään 75 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä. On tärkeää sitoutua selkeästi edelleen vallitsevien sukupuolten palkkaerojen poistamiseen ja pyrkiä tehostamaan toimia kaikkien esteiden purkamiseksi naisten työmarkkinoille osallistumiselta, niin sanottu lasikattoilmiö mukaan lukien. Valtion- ja hallitusten päämiesten 8 päivänä toukokuuta 2021 allekirjoittamassa Porton julistuksessa<sup>1</sup> suhtauduttiin myönteisesti työpaikkoja, osaamista ja köyhyyden vähentämistä koskeviin unionin uusiin yleistavoitteisiin sekä tarkistettuun sosiaali-indikaattoreiden tulostauluun, jota komissio ehdotti 4 päivänä maaliskuuta 2021 antamassaan Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassa. Toimintasuunnitelmassa todetaan, että jotta saavutettaisiin yleistavoite, jonka mukaan unionin väestöön kuuluvien 20–64-vuotiaiden työllisyysaste olisi vähintään 78 prosenttia vuoteen 2030 mennessä, on tarpeen pyrkiä vähintään puolittamaan sukupuolten välinen työllisyysero vuoteen 2019 verrattuna. Naisten talouselämän päätöksentekoon osallistumisen edistämällä etenkin hallintoelimissä odotetaan olevan myönteisiä heijastusvaikutuksia naisten työllisyyteen asianomaisissa yhtiöissä ja koko taloudessa. Covid-19-kriisin jälkeisessä tilanteessa sukupuolten tasa-arvo ja osallistava johtajuus ovat tärkeämpiä kuin koskaan ottaen huomioon tarpeen hyödyntää täysimääräisesti sekä naisilla että miehillä olevaa osaamista. Tutkimukset ovat osoittaneet, että osallisuus ja monimuotoisuus ovat elpymisen ja palautumiskyvyn edellytyksiä. Ne ovat ratkaisevan tärkeitä sen kannalta, että voidaan varmistaa unionin talouden kilpailukyky, kannustaa innovointiin ja parantaa hallintoelimiin liittyviä ammatillisia standardeja.

---

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

- (11) Euroopan parlamentti kehotti naisista ja yritysjohtajuudesta 6 päivänä heinäkuuta 2011 antamassaan päätöslauselmassa yhtiöitä saavuttamaan naisten osuutta johtoelinten jäsenistä koskevan 30 prosentin kriittisen rajan vuoteen 2015 mennessä ja 40 prosentin rajan vuoteen 2020 mennessä. Se kehotti komissiota, siinä tapauksessa että jäsenvaltioiden toteuttamat toimet olisivat riittämättömiä, ehdottamaan vuoteen 2012 mennessä lainsäädäntöä, mukaan lukien kiintiöitä. Olisi tärkeää, että tällainen lainsäädäntö pantaisiin täytäntöön väliaikaisesti ja sen avulla saataisiin aikaan muutosta ja nopeita uudistuksia, joilla pyrittäisiin poistamaan talouselämän päätöksenteossa yhä ilmenevää sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja stereotyyppioita. Euroopan parlamentti toisti lainsäädännön antamista koskevan pyyntönsä 13 päivänä maaliskuuta 2012 ja 21 päivänä tammikuuta 2021 antamissaan päätöslauselmissa.

- (12) On tärkeää, että unionin toimielimet ja elimet johtavat esimerkillä sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä muun muassa asettamalla tavoitteita sukupuolten tasapuolisen edustuksen toteutumiselle kaikilla johtotehtävien tasoilla. Ylimmän johdon rekrytoinnissa sovellettaviin toimintatapoihin on tarpeen kiinnittää erityistä huomiota. Sen vuoksi 5 päivänä maaliskuuta 2020 annetussa tiedonannossa "Tasa-arvon unioni: sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025" komissio korosti, että unionin toimielinten, elinten ja laitosten olisi huolehdittava sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta johtoasemissa. Komissio sitoutui 5 päivänä huhtikuuta 2022 annetussa tiedonannossa "Komission uusi henkilöstöstrategia" varmistamaan täysin tasapuolisen sukupuolten edustuksen kaikilla komission johtotehtävien tasoilla vuoteen 2024 mennessä. Komissio aikoo seurata edistymistä asiassa ja raportoida säännöllisesti tilanteesta verkkosivuillaan. Komissio aikoo lisäksi vaihtaa tietoja parhaista käytännöistä muiden unionin toimielinten, elinten ja laitosten kanssa ja raportoida verkkosivuillaan sukupuolijakaumasta näiden muiden toimielinten ja elinten johtoasemissa. Euroopan parlamentti sopi 13 päivänä tammikuuta 2020 hyväksytyssä puhemiehistön päätöksessä tavoitteiden asettamisesta vuodelle 2024 sukupuolten tasapuolisen edustuksen toteutumisesta keski- ja ylimmän tason johtotehtävissä. Euroopan parlamentti seuraa edelleen edistymistä asiassa kaikilla sen johtotehtävien tasoilla ja aikoo johtaa esimerkillä. Neuvosto on sitoutunut monimuotoisuus- ja osallisuusstrategiassaan 2021-2024 saavuttamaan sukupuolten tasa-arvon neuvoston pääsihteeristön johtotehtävissä 45–55 prosentin vaihteluvälillä viimeistään vuoden 2026 loppuun mennessä. Johtotehtävien tasapainoista sukupuolijakaumaa koskevassa neuvoston pääsihteeristön toimintasuunnitelmassa määritellään toimenpiteitä tuon tavoitteen saavuttamiseksi.



- (13) On tärkeää, että yhtiöt ja yritykset edistävät, tukevat ja kehittävät naisten kykyjä kaikilla tasoilla ja koko heidän uransa aikana, jotta varmistetaan, että päteville naisille tarjotaan mahdollisuuksia päästä hallintoelin- ja johtotehtäviin.
- (14) Sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja naisten tukemiseksi päätöksentekoon osallistumisessa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (EU) 2019/1158<sup>1</sup>, joka koskee vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamista, edellytetään, että jäsenvaltiot toteuttavat tarvittavia toimenpiteitä varmistaa hoitovelvoitteiden tasapuolisen jakamisen naisten ja miesten välillä myöntämällä vanhempain-, isyys- ja omaishoitovapaita jo käytössä olevien äitiysvapaiden lisäksi. Kyseisessä direktiivissä säädetään myös oikeudesta pyytää joustavia työjärjestelyjä.
- (15) Naisten nimittämistä hallintoelinten jäseniksi haittaavat monenlaiset erityiset esteet, joiden purkamiseksi tarvitaan sitovia sääntöjä ja niiden lisäksi koulutusaloitteita ja kannustimia, joilla edistetään hyviä käytäntöjä. On ensinnäkin olennaisen tärkeää, että kaupallisen alan oppilaitoksissa ja korkeakouluissa lisätään tietoisuutta sukupuolten tasa-arvon yhtiöiden kilpailukyvyille tuomista eduista. On myös tarpeen kannustaa hallintoelinten jäsenten säännöllistä vaihtumista ja ottaa käyttöön positiivisia erityistoimia, joilla kannustetaan jäsenvaltioita ja yhtiöitä edistämään tällaisia muutoksia määrätietoemmin talouselämän ylemmän tason päätöksentekoelementeissä kaikilla tasoilla ja palkitaan näin toimineita valtioita ja yhtiöitä.

---

<sup>1</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta (EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79).

- (16) Unionissa on laaja joukko erittäin päteviä naisia ja heidän määränsä kasvaa jatkuvasti, minkä osoittaa se, että 60 prosenttia korkeakoulututkinnon suorittaneista on naisia. Sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttaminen hallintoelimissä on välttämätöntä kyseisen olemassa olevan joukon tehokkaalle käytölle, joka on ratkaisevaa unionin väestökehitykseen ja taloustilanteeseen liittyviin haasteisiin vastaamiseksi. Naisten aliedustus hallintoelimissä merkitsee siten menetettyä mahdollisuutta jäsenvaltioiden talouksille yleisesti samoin kuin niiden kehittymiselle ja kasvulle. Hyödyntämällä täysimääräisesti saatavilla olevien kyvykkäiden naisten joukkoa parannettaisiin myös koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Siitä ollaan laajasti tietoisia, että naisten mukanaolo hallintoelimissä parantaa yritysten hallintotapaa, koska työtiimin työskentelyn tulokset ja päätöksenteon laatu paranevat, mikä johtuu monipuolisemmasta ja kollektiivisemmasta ajattelutavasta, jossa otetaan monipuolisemmin huomioon erilaisia näkökantoja. Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet, että moninaisuus johtaa sellaisiin ennakoivampiin liiketoimintamalleihin, tasapainoisempiin päätöksiin ja parempiin ammatillisiin standardeihin hallintoelimissä, joissa otetaan paremmin huomioon yhteiskunnan realiteetit ja kuluttajien tarpeet. Lisäksi se kannustaa innovointiin. Lukuisat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että sukupuolijakauman tasapuolisuudella yhtiön ylemmässä johdossa on myönteinen yhteys yhtiön taloudelliseen tulokseen ja kannattavuuteen, mikä johtaa merkittävään pitkän aikavälin kestäväan kasvuun. Sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttaminen hallintoelimissä on näin ollen olennaisen tärkeää siltä kannalta, että voidaan huolehtia unionin kilpailukyvyistä globaalissa taloudessa, ja se toisi suhteellista etua kolmansiin maihin nähden.
- (17) Naisten edustuksen lisääminen hallintoelimissä ei vaikuta ainoastaan hallintoelintehtäviin nimitettäviin naisiin vaan auttaa osaltaan houkuttelemaan naispuolisia osajia kyseisiin yrityksiin ja lisää naisten osuutta kaikilla johtotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten osuuden kasvattamisella hallintoelimissä olisi todennäköisesti myönteinen vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen.

- (18) Vaikka tasapuolisen sukupuolijakauman suotuista vaikutus itse yhtiöihin ja talouteen yleisesti on ilmeinen ja huolimatta voimassa olevasta sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltävästä unionin oikeudesta ja voimassa olevista itsesääntelyyn kannustavista unionin tason toimista, naiset ovat edelleen selvästi aliedustettuina yhtiöiden tärkeimmissä päätöksenteoelimityksissä kaikkialla unionissa. Tilastot osoittavat, että naisten osuus liike-elämän huipputasoissa päätöksenteossa on edelleen hyvin vähäinen. Jos puolet lahjakkuusvarannosta jätetään vaille huomiota johtotehtävien täyttämisen yhteydessä, itse nimitysprosessi ja sen laatu saattavat vaarantua, mikä lisää epäluottamusta yritysten valtarakenteisiin ja saattaa vähentää käytettävissä olevien henkilöresurssien tehokasta hyödyntämistä. On tärkeää, että koko yhteiskunta on asianmukaisesti edustettuna yhtiöiden päätöksenteossa ja että hyödynnetään unionin koko väestön potentiaalia. Euroopan tasa-arvoinstituutin mukaan vuonna 2021 naisia oli suurimpien pörssi-yhtiöiden hallintoelinten jäsenistä keskimäärin 30,6 prosenttia ja puheenjohtajista vain 8,5 prosenttia. Luvut viittaavat naisten epäoikeudenmukaiseen ja syrjivään aliedustukseen, mikä on selvästi vastoin unionin periaatteita naisten ja miesten yhtäläisistä mahdollisuuksista ja yhdenvertaisesta kohtelusta työssä ja ammatissa. Sen vuoksi olisi toteutettava ja tehostettava toimia naisten uralla etenemisen edistämiseksi kaikilla johtotehtävien tasoilla ja erityistä huomiota olisi kiinnitettävä sen varmistamiseen, että näin toimitaan unionissa toimivissa pörssi-yhtiöissä, ottaen huomioon kyseisten yhtiöiden merkittävä taloudellinen ja yhteiskunnallinen vastuu. On myös tärkeää, että unionin elimet ja laitokset johtavat esimerkiksi pyrittäessä korjaamaan edelleen vallitsevaa sukupuolijakauman epätasapainoa niiden omissa hallintoneuvostojen kokoonpanoissa.

- (19) Naisten osuus hallintoelimissä on kasvanut hyvin hitaasti viime vuosina. Edistyminen on vaihdellut eri jäsenvaltioiden välillä, mikä on johtanut hyvin erilaisiin tuloksiin. Se on ollut merkittävintä niissä jäsenvaltioissa, joissa on otettu käyttöön sitovia toimenpiteitä. Erot jäsenvaltioiden välillä todennäköisesti kasvavat jäsenvaltioiden noudattaessa hyvin erilaisia lähestymistapoja pyrkimyksissä päästä sukupuolten tasapuolisempaan edustukseen hallintoelimissä. Tämän vuoksi jäsenvaltioita kannustetaan jakamaan tietoa kansallisella tasolla toteutetuista tehokkaista toimenpiteistä ja omaksutusta politiikasta sekä vaihtamaan parhaita käytäntöjä, jotta kaikkialla unionissa voitaisiin tukea pyrkimystä saavuttaa naisten ja miesten tasapuolisempi edustus hallintoelimissä.
- (20) Sen lisäksi, että pörssiyritysten hallintoelinten sukupuolijakaumaa koskevan kansallisen tason sääntelyn hajanaisuus ja moninaisuus tai puute johtaa eroavuuksiin naisten osuudessa toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinten jäsenistä sekä eri jäsenvaltioiden edistymistahdissa, se tuo sisämarkkinoille esteitä asettamalla unionissa pörssiyrityksille erilaisia hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä koskevia vaatimuksia. Nämä erot hallintoelinten muodostamista koskevissa lainsäädännöllisissä ja itsesääntelyllisissä vaatimuksissa voivat aiheuttaa käytännön hankaluuksia ylikansallisesti toimiville pörssiyrityksille etenkin tytäryritysten perustamisen, sulautumien ja hankintojen yhteydessä sekä hallintoelinten jäsen ehdokkaille.

- (21) Sukupuolijakauman epätasapaino on suurempi yhtiöiden ylempien johtotehtävien tasoilla. Lisäksi monet ylemmän johdon tasolla edustettuina olevat naiset työskentelevät esimerkiksi henkilöstöhallinto- tai viestintätehtävissä, kun taas ylemmän johdon tasolla työskentelevät miehet pääsevät todennäköisemmin yhtiön yleisjohdon tai linjajohdon tehtäviin. Koska suurimmalla osalla hallintoelinten jäseniksi rekrytoitavista ehdokkaista on kokemusta ylemmän johdon tehtävistä, on erittäin tärkeää, että tällaisiin johtotehtäviin yhtiöissä pääsevien naisten määrää lisätään.
- (22) Yksi keskeinen tekijä tämän direktiivin asianmukaisen täytäntöönpanon kannalta on se, että hallintoelinten jäsenten valinnassa sovelletaan perusteita, jotka vahvistetaan etukäteen ja täysin avoimesti, ja ehdokkaiden pätevyyttä, tietoja ja taitoja tarkastellaan tasavertaisesti sukupuolesta riippumatta.
- (23) Nykyinen avoimuuden puute valintaprosessissa ja hallintoelinten jäsenten pätevyysvaatimuksissa useimmissa jäsenvaltioissa muodostaa merkittävän esteen sukupuolten tasapuolisemmalle edustukselle hallintoelinten jäsenten keskuudessa ja vaikuttaa kielteisesti sekä hallintoelinten jäsen ehdokkaiden uraan ja vapaaseen liikkuvuuteen että sijoittajien päätöksiin. Tällainen avoimuuden puute vaikeuttaa hallintoelinten mahdollisten jäsen ehdokkaiden hakeutumista hallintoelintehtäviin, joissa heidän taidoilleen olisi tärkeää käyttöä, ja sukupuolisesti syrjivien nimityspäätösten riitauttamista, mikä rajoittaa heidän vapaata liikkuvuuttaan sisämarkkinoilla. Sijoittajilla puolestaan saattaa olla sijoitusstrategioita, jotka edellyttävät myös hallintoelinten jäsenten asiantuntemukseen ja pätevyyteen liittyvien tietojen antamista. Hallintoelinten jäseniä koskevien pätevyysvaatimusten ja valintaprosessin avoimuuden lisääminen antaa sijoittajille paremmat valmiudet arvioida yhtiön liiketoimintastrategiaa ja tehdä tietoon perustuvia päätöksiä. Näin ollen on tärkeää, että hallintoelinten jäsenten nimitysmenettely on selkeä ja avoin ja ehdokkaiden yksilölliset ansiot arvioidaan objektiivisesti heidän sukupuolestaan riippumatta.

- (24) Vaikka tällä direktiivillä ei pyritä yhdenmukaistamaan hallintoelinpaikkojen ehdokasasettelua ja pätevyysvaatimuksia koskevien kansallisten säädösten yksityiskohtia, sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttamiseksi on välttämätöntä ottaa pörssiyhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapuolisesti edustettuina, osalta käyttöön tiettyjä vähimmäisvaatimuksia, jotka liittyvät hallintoelinten jäsenten ehdokasasetteluun tai valintaan avoimen ja selkeästi määritellyn valintaprosessin sekä ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiivisen vertailun perusteella. Vain sitovalla unionin tason toimenpiteellä voidaan todella auttaa varmistamaan kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle aiheutuvia käytännön haittoja.
- (25) Unionin olisi sen vuoksi pyrittävä lisäämään naisten osallistumista yhtiöiden hallintoelimiin kaikissa jäsenvaltioissa, jotta voitaisiin tehostaa talouskasvua, edistää liikkuvuutta työmarkkinoilla, vahvistaa pörssiyhtiöiden kilpailukykyä ja saavuttaa sukupuolten todellinen tasa-arvo työmarkkinoilla. Kyseiseen tavoitteeseen olisi pyrittävä vahvistamalla positiivisia erityistoimia koskevat vähimmäisvaatimukset sitovina toimenpiteinä. Kyseisillä sitovilla toimenpiteillä olisi pyrittävä saavuttamaan hallintoelinten sukupuolijakaumaa koskeva määrällinen tavoite, kun otetaan huomioon, että ne jäsenvaltiot ja kolmannet maat, jotka ovat valinneet kyseisen tai samankaltaisen menetelmän, ovat saavuttaneet parhaat tulokset naisten aliedustuksen korjaamiseksi talouselämän päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä.
- (26) On tärkeää, että kukin pörssiyhtiö kehittää sukupuolten tasa-arvoa edistävän toimintamallin, jotta saavutetaan naisten ja miesten tasapuolisempi edustus kaikilla tasoilla. Tällaisiin toimintamalleihin voisi sisältyä sekä nais- että miesehdokkaan nimeäminen valinnoissa keskeisiin tehtäviin, mentorointiohjelmat ja uraohjaus naisille sekä henkilöstöstrategiat, joilla kannustetaan sukupuolijakaumaltaan tasapainoiseen rekrytointiin.

- (27) Pörssiyritykset ovat taloudellisesti erityisen merkittäviä ja näkyviä ja niiden vaikutus markkinoilla on ylipäätään suuri. Tällaiset yritykset näyttävät suuntaa talouselämälle yleensä, ja on odotettavissa, että muuntotyypiset yritykset seuraavat niiden käytäntöjä. Pörssiyritysten julkinen luonne on peruste sille, että niitä säännellään yleisen edun nimissä enemmän.
- (28) Tässä direktiivissä säädettyjen toimenpiteiden olisi koskettava pörssiyrityksiä.
- (29) Tätä direktiiviä ei olisi sovellettava mikroyrityksiin eikä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin.
- (30) Tätä direktiiviä sovellettaessa jäsenvaltion, jolla on toimivalta säännellä tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia asioita, olisi oltava se jäsenvaltio, jossa asianomaisella pörssiyrityksellä on sääntömääräinen kotipaikka. Tämä direktiivi ei vaikuta kansallisiin sääntöihin, joissa määritellään, mitä lakia sovelletaan yrityksiin asioissa, joita ei säädelä tällä direktiivillä.
- (31) Jäsenvaltioissa esiintyy erilaisia pörssiyritysten hallintorakenteita; pääjako tehdään kaksipuoliseen järjestelmään, jossa on erilliset johto- ja valvontaelimet, ja yksipuoliseen järjestelmään, jossa johto ja valvonta tapahtuvat samassa elimessä. Lisäksi on sekajärjestelmiä, joissa on elementtejä näistä molemmista tai jotka tarjoavat yrityksille mahdollisuuden valita eri vaihtoehdoista. Tässä direktiivissä säädettyjä toimenpiteitä olisi sovellettava jäsenvaltioiden kaikkiin olemassaoleviin hallintoelinjärjestelmiin.

- (32) Kaikissa hallintoelinjärjestelmissä erotetaan, joko lain nojalla tai käytännössä, yhtiön toimivaan johtoon kuuluvat hallintoelinten jäsenet, jotka osallistuvat yhtiön päivittäiseen johtamiseen, sekä toimivaan johtoon kuulumattomat jäsenet, joilla on valvova tehtävä ja jotka eivät osallistu pörssiyhtiön päivittäiseen johtamiseen. Tämän direktiivin tarkoituksena on tasapainottaa sukupuolijakaumaa molemmissa hallintoelinten jäsenten ryhmissä. Jotta löydettäisiin tasapaino toisaalta hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämistä koskevan tarpeen ja toisaalta yhtiön päivittäiseen johtamiseen kohdistuvien häiriöiden minimoimisen tarpeen välillä, tässä direktiivissä tehdään ero kyseisten kahden hallintoelinten jäsenten ryhmän välillä.
- (33) Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti useissa jäsenvaltioissa yhtiöiden työntekijöillä, työntekijöiden järjestöillä tai niillä molemmilla on mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelimen jäsenistä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava myös tällaisiin hallintoelinten jäseniin. Koska kuitenkin jotkut toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinten jäsenistä ovat työntekijöiden edustajia, jäsenvaltioiden olisi määritettävä keinot, joilla näiden tavoitteiden saavuttaminen varmistetaan; tässä olisi otettava asianmukaisesti huomioon kansallisessa lainsäädännössä työntekijöiden edustajien valitsemisesta tai nimittämisestä annetut nimenomaiset säännöt ja noudatettava työntekijöiden edustajien valinnassa äänestyksen vapautta. Jäsenvaltioiden välisten kansallisessa yhtiöoikeudessa olevien erojen vuoksi jäsenvaltioiden olisi tällöin voitava soveltaa määrällisiä tavoitteita erikseen osakkaiden edustajiin ja työntekijöiden edustajiin.



- (34) Jäsenvaltioiden olisi asetettava pörssiyhtiöille tavoitteeksi joko se, että niillä on viimeistään 30 päivänä kesäkuuta 2026 tilanne, jossa vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinten jäsenistä on aliedustettua sukupuolta, tai vaihtoehtoisesti, koska on tärkeää, että pörssiyhtiöt kasvattavat aliedustetun sukupuolen osuutta kaikissa päätöksentekotehtävissä, se, että niiden hallintoelimissä aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 33 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista riippumatta siitä, kuuluvatko ne toimivaan johtoon vai eivät, tarkoituksena edistää kummankin sukupuolen tasapuolisempaa edustusta kaikkien hallintoelinten jäsenten keskuudessa.
- (35) Tavoitteena on, että hallintoelimissä, joissa vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä tai vähintään 33 prosenttia kaikista hallintoelimen jäsenistä on aliedustettua sukupuolta, on sukupuolten välinen tasapaino, eivätkä ne vaikuta hallintoelinten yksittäisten jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Erityisesti tämä direktiivi ei sulje pois ketään yksittäistä hallintoelimen jäsen ehdokasta eikä sillä määrätä pörssiyhtiöitä tai osakkeenomistajia nimittämään keitään tiettyjä hallintoelinten jäseniä. Päätös hallintoelimen jäsenten soveltuvuudesta jää siis pörssiyhtiöiden ja niiden osakkeenomistajien tehtäväksi.

- (36) On asianmukaista, että tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvat julkiset yritykset toimivat luonteensa vuoksi mallina yksityiselle sektorille. Jäsenvaltiot käyttävät määräysvaltaa tällaisissa komission direktiivin 2006/111/EY<sup>1</sup> 2 artiklan b alakohdan mukaisissa julkisissa yrityksissä, jotka on noteerattu säännellyillä markkinoilla. Tästä määräysvallasta johtuen jäsenvaltioilla on käytettävissään keinot toteuttaa tarvittava muutos nopeammin.
- (37) Tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavan hallintoelinten jäsenten lukumäärän määrittämistä on tarkennettava, koska useimpien hallintoelinten koon vuoksi ei ole matemaattisesti mahdollista saavuttaa tarkalleen 40 prosentin tai tapauksen mukaan 33 prosentin osuutta. Tästä syystä tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavan hallintoelinpaikkojen lukumäärän olisi oltava 40:tä tai tapauksen mukaan 33:a prosenttia lähin luku, ja molemmissa tapauksissa sen olisi oltava korkeintaan 49 prosenttia.

---

<sup>1</sup> Komission direktiivi 2006/111/EY, annettu 16 päivänä marraskuuta 2006, jäsenvaltioiden ja julkisten yritysten välisen taloudellisten suhteiden avoimuudesta sekä tiettyjen yritysten taloudellisen toiminnan avoimuudesta (EUVL L 318, 17.11.2006, s. 17).

(38) Euroopan unionin tuomioistuin, jäljempänä 'unionin tuomioistuin', on hyväksynyt positiivisiin erityistoimenpiteisiin ja niiden yhteensopivuuteen sukupuoleen perustuvan syrjimättömyyden periaatteen kanssa, josta määrätään myös perusoikeuskirjan 21 artiklassa, liittyvässä oikeuskäytännössä<sup>1</sup>, että aliedustetun sukupuolen edustaja voidaan tietyissä tilanteissa asettaa työpaikkaan palkkaamisessa tai uralla etenemisessä etusijalle edellyttäen, että aliedustetun sukupuolen edustaja on soveltuvuus, pätevyys ja ammattikokemus huomioon ottaen yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva kilpailija, että etusija ei ole automaattinen ja ehdoton vaan se voidaan ohittaa siinä tapauksessa, että toisen sukupuolen edustaja on tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet, ja että kummankin ehdokkaan hakemuksesta tehdään objektiivinen arviointi, jossa yksittäisiin hakijoihin nimenomaisesti sovelletaan kaikkia valintaperusteita.

---

<sup>1</sup> Ks. yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 17.10.1995, Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322, yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 11.11.1997, Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533, yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 28.3.2000, Badeck ja muut, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163, ja yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 6.7.2000, Abrahamsson ja Anderson, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (39) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että pörssiyhtiöt, joiden toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinten jäsenistä aliedustetun sukupuolen edustajia on alle 40 prosenttia tai kaikista hallintoelinten jäsenistä, mukaan lukien sekä toimivaan johtoon kuuluvat että toimivaan johtoon kuulumattomat hallintoelinten jäsenet, alle 33 prosenttia, asettavat kyseisiin tehtäviin ehdokkaiksi pätevimmät ehdokkaat ehdokkaiden pätevyydestä tehdyn vertailevan arvioinnin perusteella soveltamalla ennen ehdokasasettelun alkua vahvistettuja selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, yhtiöiden hallintoelinten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi. Ehdokasasettelun kriteereinä pörssiyhtiöt voisivat soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta johto- tai valvontatehtävistä, kansainvälistä kokemusta, monialaisuutta, johtamis- ja viestintätaitoja, verkostoitumistaitoja sekä tietyn alan, kuten rahoitusalan, varainhoidon valvonnan tai henkilöstöhallinnon asiantuntemusta.

- (40) Valittaessa ehdokkaita nimitettäväksi tai valittavaksi hallintoelimen jäseneksi olisi etusijalle asetettava aliedustetun sukupuolen edustaja, joka on yhtä pätevä. Tällaisen etusijalle asettamisen ei olisi merkittävä kyseessä olevan ehdokkaan pitämistä automaattisesti ja ehdottomasti parempana. Voi olla poikkeustapauksia, joissa toista sukupuolta edustavan, yhtä pätevän ehdokkaan nimenomaista tilannetta koskevan objektiivisen arvioinnin perusteella ohitetaan etusija-asema, joka muutoin annettaisiin aliedustettua sukupuolta edustavalle ehdokkaalle. Tällainen etusija-aseman ohittaminen voisi tapahtua esimerkiksi silloin, kun hallintoelimen jäsenten valintaan sovelletaan kansallisella tai yhtiön tasolla laajapohjaisempia monimuotoisuutta koskevia toimintaperiaatteita. Niiden tapauksien, joissa ohitetaan positiivisten erityistoimenpiteiden soveltaminen, olisi kuitenkin oltava poikkeuksellisia ja perustuttava tapauskohtaiseen arviointiin, ja ne olisi perusteltava objektiivisin kriteerein, joilla ei kuitenkaan saisi syrjiä aliedustettua sukupuolta.
- (41) Jäsenvaltioissa, joissa sovelletaan tässä direktiivissä asetettuja ehdokasasettelua koskevia vaatimuksia koskien nimittämistä tai valitsemista hallintoelimen jäseneksi, pörssiyrityksillä, joiden hallintoelimissä aliedustetun sukupuolen edustajia on vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten hallintoelinpaikoilla, tai, tapauksen mukaan, vähintään 33 prosenttia kaikilla hallintoelinpaikoilla, ei olisi oltava velvoitetta noudattaa kyseisiä vaatimuksia.

(42) Nimittämistä tai valitsemista hallintoelimen jäseneksi koskevaan ehdokasasetteluun liittyvät menetelmät vaihtelevat jäsenvaltioittain ja pörssiyhtiöiden välillä. Niihin saattaa kuulua yhtiökokouksessa esiteltävä ehdokkaiden esivalinta, jonka tekevät esimerkiksi nimityskomitea tai johtohenkilöiden hakupalveluita tarjoavat yritykset. Nimittämistä tai valitsemista hallintoelimen jäseneksi koskevaa ehdokasasettelua koskevat vaatimukset olisi täytettävä kansallisen lainsäädännön ja asianomaisten pörssiyhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintaprosessin asianmukaisessa vaiheessa, myös ennen osakkeenomistajien suorittamaa ehdokkaan valintaa, esimerkiksi esivalintaluetteloä laadittaessa. Tältä osin tällä direktiivillä vahvistetaan ainoastaan vähimmäisvaatimukset nimittämistä tai valitsemista hallintoelimen jäseneksi koskevien ehdokkaiden valitsemiseksi, jotta voidaan soveltaa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettuja ehtoja pyrittäessä sukupuolten tasa-arvoisen edustuksen tavoitteeseen, joka on naisten ja miesten tasapuolisempi edustus pörssiyhtiöiden hallintoelimissä. Tällä direktiivillä ei puututa aiheettomasti pörssiyhtiöiden päivittäiseen johtamiseen, koska ne säilyttävät vapautensa valita ehdokkaat heidän pätevyytensä tai muiden asian kannalta merkityksellisten objektiivisten seikkojen perusteella.

- (43) Tämän direktiivin tavoitteiden saavuttamiseksi sukupuolten tasapuolisen edustuksen osalta pörssiyhtiöiltä olisi edellytettävä, että ne ilmoittavat ehdokkaalle nimittämiseksi tai valitsemiseksi hallintoelimen jäseneksi tämän pyynnöstä tiedot ehdokasasettelun perustana olleista pätevyysvaatimuksista, kyseisten vaatimusten pohjalta tehdystä ehdokkaiden objektiivisesta vertailusta ja tarvittaessa niistä erityisistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin poikkeuksellisesti ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja. Tällaisten tietojen antamista koskeva vaatimus saattaisi rajoittaa perusoikeuskirjan 7 artiklassa tarkoitettua oikeutta siihen, että henkilön yksityiselämää kunnioitetaan, ja sen 8 artiklassa tarkoitettua oikeutta henkilötietojen suojaan. Tällaiset rajoitukset ovat kuitenkin välttämättömiä ja vastaavat suhteellisuusperiaatteen mukaisesti yleistä etua palvelevia tunnustettuja tavoitteita. Näin ollen ne ovat perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tällaisille rajoituksille vahvistettujen vaatimusten ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisia. Tällaisia rajoituksia olisi sovellettava Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2016/679<sup>1</sup> mukaisesti.
- (44) Jos aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas nimitettäväksi tai valittavaksi hallintoelimen jäseneksi esittää tuomioistuimelle tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseinen ehdokas oli yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva ehdokasasetteluun valittu ehdokas, pörssiyhtiön olisi osoitettava, että valinta on tehty asianmukaisesti.

---

<sup>1</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasetus) (EUVL L 119, 4.5.2016, s. 1).

- (45) Samalla, kun tällä direktiivillä pyritään vahvistamaan sitovien toimenpiteiden muodossa olevat vähimmäisvaatimukset hallintoelinten sukupuolijakauman parantamiseksi, on toissijaisuusperiaatteen mukaisesti tärkeää tunnustaa eri lähestymistapojen hyväksyttävyyttä ja tunnustaa sellaisten tällä politiikan alalla jo toteutettujen tiettyjen olemassa olevien kansallisten toimenpiteiden tehokkuus, joilla on saatu aikaan tyydyttäviä tuloksia. Joissain jäsenvaltioissa on siis jo toteutettu toimia naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen varmistamiseksi hallintoelimissä hyväksymällä sitovia toimenpiteitä, jotka katsotaan yhtä tehokkaiksi kuin tässä direktiivissä säädetyt toimenpiteet. Kyseisten jäsenvaltioiden olisi voitava olla soveltamatta tässä direktiivissä asetettuja vaatimuksia koskien ehdokkaiden valitsemista nimitettäväksi tai valittavaksi hallintoelimen jäseneksi ja tapauksen mukaan vaatimuksia yksittäisten määrällisten tavoitteiden asettamisesta, edellyttäen, että tässä direktiivissä säädetyt soveltamatta jättämisen edellytykset täyttyvät. Tällaisissa tapauksissa, joissa jäsenvaltiot ovat ottaneet kansallisessa lainsäädännössä käyttöön tällaisia toimenpiteitä, tässä direktiivissä vahvistettuja hallintoelimen jäsenten erityistä määrää koskevia pyöristämissääntöjä olisi noudatettava soveltuvin osin tämän direktiivin mukaisten kansallisen lainsäädännön arvioimiseksi. Jäsenvaltiossa, jossa tällaista soveltamatta jättämistä sovelletaan, olisi katsottava, että tässä direktiivissä säädetyt tavoitteet on saavutettu, ja siten tässä direktiivissä säädetyt tavoitteet, jotka liittyvät toimivaan johtoon kuulumattomiin hallintoelimen jäseniin tai kaikkiin hallintoelimen jäseniin, eivät korvaa asiaan kuuluvia kansallisia toimenpiteitä eikä niitä lisätä asiaan kuuluviin kansallisiin toimenpiteisiin.



- (46) Sukupuolijakauman tasapainottamiseksi yhtiön päivittäiseen johtamiseen osallistuvien hallintoelinten jäsenten keskuudessa pörssiyhtiöt olisi velvoitettava asettamaan yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita, jotka koskevat kummankin sukupuolen tasapuolisempaa edustusta toimivaan johtoon kuuluvien jäsenten keskuudessa, tavoitteena saavuttaa kyseiset tavoitteet tässä direktiivissä säädettyyn päivämäärään mennessä. Kyseiset tavoitteet auttaisivat todennäköisesti yhtiöitä saamaan aikaan tuntuva edistystä niiden nykytilanteeseen nähden. Kyseistä velvoitetta ei olisi sovellettava pörssiyhtiöihin, joiden tavoitteena on 33 prosenttia kaikista hallintoelinten jäsenistä riippumatta siitä, kuuluvatko he toimivaan johtoon vai eivät.

(47) Jäsenvaltioiden olisi vaadittava pörssiyhtiöitä antamaan viranomaisille vuosittain tietoja hallintoelintensä sukupuolijakaumasta sekä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi, jotta kyseiset viranomaiset voivat arvioida jokaisen pörssiyhtiön edistymistä sukupuolten edustuksen tasapainottamisessa hallintoelinten jäsenten keskuudessa. Pörssiyhtiöiden olisi julkaistava tällaiset tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa verkkosivustollaan ja sisällytettävä ne yhtiönsä vuosikertomukseen. Jos pörssiyhtiö ei ole saavuttanut sovellettavia määrällisiä tavoitteita, sen olisi sisällytettävä tällaisiin tietoihin myös kuvaus konkreettisista toimenpiteistä, joita se on siihen mennessä toteuttanut tai aikoo tulevaisuudessa toteuttaa tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tarpeettoman hallinnollisen rasitteen ja päällekkäisten toimien välttämiseksi tiedot, jotka on määrä ilmoittaa tämän direktiivin mukaisesti yhtiöiden hallintoelinten sukupuolijakaumasta, olisi tarvittaessa sisällytettävä yhtiön hallinnointi- ja ohjausjärjestelmää koskevaan selvitykseen sovellettavan unionin oikeuden ja erityisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/34/EU<sup>1</sup> mukaisesti. Kun jäsenvaltiot 12 artiklan nojalla jättävät soveltamatta 6 artiklaa, tässä direktiivissä säädettyjä ilmoitusvelvoitteita ei olisi sovellettava edellyttäen, että kyseisten jäsenvaltioiden kansallinen lainsäädäntö sisältää säännölliset raportointivelvoitteet, joilla varmistetaan, että pörssiyhtiöiden osalta julkaistaan säännöllisesti tietoja niiden saavuttamasta edistyksestä naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen toteutumisessa niiden hallintoelimissä.

---

<sup>1</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2013/34/EU, annettu 26 päivänä kesäkuuta 2013, tietyntyyppisten yritysten vuositilinpäätöksistä, konsernitilinpäätöksistä ja niihin liittyvistä kertomuksista, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/43/EY muuttamisesta ja neuvoston direktiivien 78/660/ETY ja 83/349/ETY kumoamisesta (EUVL L 182, 29.6.2013, s. 19).

- (48) Hallintoelimen jäseneksi nimittämistä tai valitsemista koskevaa ehdokasasettelua koskevien vaatimusten, toimivaan johtoon kuuluviin hallintoelimen jäseniin liittyvän määrällisen tavoitteen asettamista koskevan velvoitteen ja raportointivelvoitteiden noudattamatta jättämisestä olisi määrättävä tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia seuraamuksia, ja jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että tätä varten on käytettävissä asianmukaiset hallinnolliset tai oikeudelliset menettelyt. Tällaisiin seuraamuksiin voisi sisältyä sakkoja tai oikeusviranomaisen mahdollisuus kumota hallintoelimen jäsenen valintaa koskeva päätös tai todeta se mitättömäksi. Niin kauan kuin pörssiyhtiöt noudattavat näitä velvoitteita, niitä ei saisi rangaista siitä, että ne eivät ole saavuttaneet naisten ja miesten edustukselle hallintoelinten jäsenten keskuudessa asetettuja määrällisiä tavoitteita, tämän rajoittamatta seuraamusten määräämisestä annetun kansallisen lainsäädännön soveltamista. Seuraamuksia ei pitäisi soveltaa pörssiyhtiöihin itseensä, jos tiettyä tekoa tai laiminlyöntiä ei kansallisessa lainsäädännössä katsota yhtiöstä vaan muista luonnollisista henkilöistä tai oikeushenkilöistä, kuten yksittäisistä osakkeenomistajista, johtuvaksi. Jäsenvaltioiden olisi voitava määrätä muitakin kuin tässä direktiivissä vahvistettuun ohjeelliseen luetteloon sisältyviä seuraamuksia erityisesti tapauksissa, joissa jokin pörssiyhtiö laiminlyö vakavalla tavalla ja toistuvasti tässä direktiivissä säädetty velvoitteet. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että pörssiyhtiöt noudattavat julkisia hankintoja ja käyttöoikeussopimuksia tehdessään voimassa olevia sosiaali- ja työlainsäädäntöön liittyviä velvoitteita sovellettavan unionin oikeuden mukaisesti.
- (49) Jäsenvaltioiden tai pörssiyhtiöiden olisi voitava ottaa käyttöön tai pitää voimassa edullisempia toimenpiteitä varmistaa naisten ja miesten tasapuolisen edustuksen.

- (50) Jäsenvaltioiden olisi nimettävä elimet, jotka vastaavat sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämisestä, analysoinnista, seurannasta ja tukemisesta pörssiyhtiöiden hallintoelimissä. Tiedotuskampanjoilla ja parhaiden käytäntöjen vaihdolla voitaisiin merkittävästi lisätä kaikkien yhtiöiden tietoisuutta näistä kysymyksistä ja kannustaa niitä tasapainottamaan sukupuolijakauma jo ennakoivasti. Jäsenvaltioita kannustetaan erityisesti ottamaan käyttöön menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pk-yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla johdon tasoilla ja yhtiöiden hallintoelimissä.
- (51) Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja noudatetaan perusoikeuskirjassa tunnustettuja periaatteita. Sillä edistetään naisten ja miesten tasa-arvoa koskevan periaatteen (perusoikeuskirjan 23 artikla) sekä ammatillista vapautta ja oikeutta tehdä työtä koskevan periaatteen (perusoikeuskirjan 15 artikla) noudattamista. Direktiivillä pyritään varmistamaan täysimääräinen oikeus tehokkaihin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen (perusoikeuskirjan 47 artikla). Rajoitukset elinkeinovapauden harjoittamiseen (perusoikeuskirjan 16 artikla) ja omistusoikeuteen (perusoikeuskirjan 17 artiklan 1 kohta) kunnioittavat kyseisen vapauden ja kyseisen oikeuden olennaista sisältöä ja ovat välttämättömiä ja oikeasuhteisia. Rajoituksia on mahdollista asettaa vain, jos niillä täytetään aidosti unionin tunnustaman yleisen edun tavoitteet tai tarve suojella muiden oikeuksia ja vapauksia.

(52) Vaikka jotkin jäsenvaltiot ovat toteuttaneet sääntelytoimia tai kannustaneet itsesääntelyyn vaihtelevin tuloksin, suurin osa jäsenvaltioista ei ole toteuttanut mitään toimia tai ilmaissut halua toimia siten, että sillä saataisiin aikaan riittävä parannus. Kaikista käytettävissä olevista aiempia ja nykyisiä suuntauksia ja aikomuksia koskevista tiedoista tehtyyn kattavaan analyysiin perustuvat ennusteet osoittavat, etteivät yksin toimivat jäsenvaltiot saavuta tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden mukaista naisten ja miesten tasapuolista edustusta yhtiöiden hallintoelinten jäsenten keskuudessa missään vaiheessa ennakoitavissa olevassa tulevaisuudessa. Toimimatta jättäminen tällä alalla hidastaa pyrkimyksiä sukupuolten tasa-arvoon työpaikoilla yleisemmin, mukaan lukien sukupuolten palkkaeron kaventamisen kannalta, mikä johtuu osittain vertikaalisesta eriytymisestä. Nämä seikat huomioon ottaen ja koska jäsenvaltioiden väliset erot naisten ja miesten edustuksessa hallintoelimissä kasvavat, sukupuolijakaumaa saadaan tasapainotettua hallintoelimissä koko unionissa ainoastaan yhteisellä lähestymistavalla, ja sukupuolten tasa-arvon, kilpailukyvyyn ja kasvun potentiaalia voidaan lisätä unionin yhteensovitetuilla toimilla paremmin kuin kansallisilla aloitteilla, joiden laajuus, kunnianhimoisuus ja tehokkuus vaihtelevat. Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitetta, joka on saavuttaa naisten ja miesten tasapuolisempi edustus pörssiyritysten hallintoelinten jäsenten keskuudessa ottamalla käyttöön tehokkaita toimenpiteitä, joilla pyritään nopeuttamaan sukupuolten tasapuolista edustusta, samalla kun annetaan pörssiyrityksille riittävästi aikaa toteuttaa tätä varten tarvittavat järjestelyt, vaan se voidaan suunnitellun toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä SEU 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti.

Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä vahvistetaan ainoastaan yhteiset tavoitteet ja periaatteet eikä ylitetä sitä, mikä on tarpeen kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi. Jäsenvaltioille annetaan riittävästi vapautta määrittellä, kuinka tässä direktiivissä vahvistetut tavoitteet saavutettaisiin parhaiten kansalliset olosuhteet ja erityisesti hallintoelimien täyttämistä koskevat säännöt ja käytännöt huomioon ottaen. Tällä direktiivillä ei rajoiteta julkisesti noteerattujen yhtiöiden mahdollisuutta nimittää hallintoelimen jäseniksi kaikkein pätevimpiä henkilöitä, ja siinä määritellään joustava kehys sekä asetetaan riittävän pitkä mukautumisaika.

- (53) Jäsenvaltioiden olisi tehtävä yhteistyötä työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan kanssa, jotta niille tiedotetaan tehokkaasti tämän direktiivin merkityksestä, sen saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä ja sen täytäntöönpanosta.
- (54) Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tavoitteiden, jotka pörssiyritysten on saavutettava, olisi oltava ajallisesti rajoitettu ja pysyvä voimassa ainoastaan siihen asti, kun hallintoelinten sukupuolijakauman tasapainottamisessa on saavutettu kestävä edistystä. Tämän vuoksi komission olisi säännöllisesti tarkasteltava uudelleen direktiivin soveltamista ja raportoitava Euroopan parlamentille ja neuvostolle. Tässä direktiivissä vahvistetaan myös ajankohta, jona sen voimassaolo päättyy. Komission olisi uudelleentarkastelun yhteydessä arvioitava, onko direktiivin voimassaoloaikaa tarpeen jatkaa tuota ajankohtaa pitemmälle.

(55) Jäsenvaltiot ovat selittävästä asiakirjoista 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman<sup>1</sup> mukaisesti sitoutuneet perustelluissa tapauksissa liittämään ilmoitukseen toimenpiteistä, jotka koskevat direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä, yhden tai useamman asiakirjan, josta käy ilmi direktiivin osien ja kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseen tarkoitettujen välineiden vastaavien osien suhde. Tämän direktiivin osalta lainsäätäjää pitää tällaisten asiakirjojen toimittamista perusteltuna,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

---

<sup>1</sup> EUVL C 369, 17.12.2011, s. 14.

### *1 artikla*

#### *Tarkoitus*

Tällä direktiivillä pyritään saavuttamaan naisten ja miesten tasapuolisempi edustus pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten keskuudessa määrittämällä tehokkaat toimenpiteet, joilla pyritään nopeuttamaan sukupuolijakauman tasapainottumista, antaen pörssiyhtiöille riittävästi aikaa tätä varten tarvittavien järjestelyjen toteuttamiseen.

### *2 artikla*

#### *Soveltamisala*

Tätä direktiiviä sovelletaan pörssiyhtiöihin. Tätä direktiiviä ei sovelleta mikroyrityksiin eikä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, jäljempänä 'pk-yritykset'.

### *3 artikla*

#### *Määritelmät*

Tässä direktiivissä tarkoitetaan

- 1) 'pörssiyhtiöllä' yhtiötä, jonka rekisteröity kotipaikka on jäsenvaltiossa ja jonka osakkeet on otettu kaupankäynnin kohteeksi direktiivin 2014/65/EU 4 artiklan 1 kohdan 21 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa;



- 2) 'hallintoelimellä' pörssiyhtiön hallinto-, johto- tai valvontaelintä;
- 3) 'hallintoelimen jäsenellä' ketä tahansa hallintoelimen jäsentä työntekijöiden edustajat mukaan luettuina;
- 4) 'toimivaan johtoon kuuluvalla hallintoelimen jäsenellä' ketä tahansa yksiportaisen hallintoelimen jäsentä, joka osallistuu pörssiyhtiön päivittäiseen johtamiseen, tai jos on kyse kaksiportaisesta järjestelmästä, pörssiyhtiön johtamisesta vastaavan hallintoelimen jäsentä;
- 5) 'toimivaan johtoon kuulumattomalla hallintoelimen jäsenellä' ketä tahansa muuta kuin toimivaan johtoon kuuluvaa yksiportaisen järjestelmän hallintoelimen jäsentä tai jos kyse on kaksiportaisesta järjestelmästä, pörssiyhtiön valvontaelimen jäsentä;
- 6) 'yksiportaisella hallintoelimellä' pörssiyhtiön ainoaa hallintoelintä, joka suorittaa sekä johto- että valvontatehtäviä;
- 7) 'kaksiportaisella hallintorakenteella' järjestelmää, jossa pörssiyhtiön johto- ja valvontatehtävät on erotettu eri elimiin;
- 8) 'mikroyrityksillä ja pienillä ja keskisuurilla yrityksillä' tai 'pk-yrityksillä' yhtiöitä, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja joiden vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma enintään 43 miljoonaa euroa tai sellaisten pk-yritysten osalta, joiden sääntömääräinen kotipaikka on jäsenvaltiossa, jonka valuutta ei ole euro, vastaava määrä kyseisen jäsenvaltion valuutassa.

*4 artikla*  
*Sovellettava lainsäädäntö*

Toimivaltainen sääntelemään tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia asioita tietyn pörssiyhtiön osalta on se jäsenvaltio, jonka alueella kyseessä olevan yhtiön rekisteröity kotipaikka sijaitsee. Sovellettava lainsäädäntö on kyseisen jäsenvaltion lainsäädäntö.

*5 artikla*  
*Tavoitteet sukupuolten tasapuoliselle edustukselle hallintoelimissä*

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että pörssiyhtiöitä koskee toinen seuraavista, 30 päivään kesäkuuta 2026 mennessä saavutettavista tavoitteista:
  - a) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten hallintoelinpaikoista;
  - b) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 33 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista, kun mukaan luetaan sekä toimivaan johtoon kuuluvat että toimivaan johtoon kuulumattomat hallintoelinten jäsenet.
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että pörssiyhtiöt, joita 1 kohdan b alakohdassa säädetty tavoite ei koske, asettavat yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita sukupuolijakauman tasapainottamiseksi toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten keskuudessa. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tällaiset pörssiyhtiöt pyrkivät saavuttamaan tällaiset yksittäiset määrälliset tavoitteet viimeistään 30 päivänä kesäkuuta 2026.

3. Toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelimen jäsenten määrän, joka katsotaan tarvittavan edellä 1 kohdan a alakohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi, on oltava lähin 40 prosentin osuutta vastaava määrä mutta korkeintaan 49 prosenttia. Kaikkien hallintoelinpaikkojen määrän, joka katsotaan tarvittavan edellä 1 kohdan b alakohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi, on oltava lähin 33 prosentin osuutta vastaava määrä mutta korkeintaan 49 prosenttia. Nämä määrät on esitetty liitteessä.

### *6 artikla*

#### *Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavat keinot*

1. Jäsenvaltioiden varmistettava, että pörssiyhtiöt, jotka eivät ole saavuttaneet 5 artiklan 1 kohdan a tai b alakohdassa tarkoitettuja sovellettavia tavoitteita, mukauttavat menettelyä, jolla valitaan ehdokkaat nimitettäviksi tai valittaviksi hallintoelimen jäsenten tehtäviin. Kyseiset ehdokkaat valitaan kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella. Tätä varten selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä on sovellettava syrjimättömällä tavalla ja koko ehdokasasetteluprosessin ajan, mukaan lukien avoimia toimia koskevien ilmoitusten valmistelu, esivalinta, esivalintaluettelon laatiminen tai hyväksytyjen ehdokkaiden luettelon laatiminen. Tällaiset perusteet on vahvistettava ennen valintaprosessia.

2. Jäsenvaltioiden on hallintoelimen jäsenten paikkoja koskevan ehdokasasettelun osalta varmistettava, että tehtäessä valintaa soveltuvuus, kyvykkyys ja ammatillinen suorituskyky huomioon ottaen yhtä pätevien ehdokkaiden välillä etusijalle asetetaan aliedustettua sukupuolta edustava ehdokas, ellei poikkeustapauksissa päädytä toista sukupuolta edustavaan ehdokkaaseen merkitykseltään tärkeämmistä oikeudellisista syistä, kuten muista monimuotoisuutta koskevista toimintalinjoista, joihin vedotaan sellaisen objektiivisen arvioinnin yhteydessä, jossa otetaan huomioon tämän toista sukupuolta edustavan ehdokkaan erityistilanne ja joka perustuu syrjimättömiin perusteisiin ja jotka johtavat tasapainoon toista sukupuolta olevan ehdokkaan hyväksi.
3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että pörssiyritysten on sellaisen ehdokkaan pyynnöstä, joka on otettu huomioon valittaessa ehdokkaita nimitettäväksi tai valittaessa hallintoelimen jäsenen tehtävään, annettava tälle ehdokkaalle seuraavat tiedot:
  - a) valinnan perustana olleet pätevyysvaatimukset,
  - b) ehdokkaiden objektiivinen vertailu näiden vaatimusten pohjalta,
  - c) tarvittaessa erityiset seikat, joiden perusteella valinnassa päädyttiin poikkeuksellisesti toista sukupuolta edustavaan ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustettua sukupuolta.

4. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat kansallisten oikeusjärjestelmiensä mukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jos aliedustettua sukupuolta oleva valitsematta jätetty ehdokas esittää tuomioistuimelle tai muulle toimivaltaiselle viranomaisella tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseinen ehdokas on ollut yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva ehdokas, joka on valittu nimitettäväksi tai valittavaksi hallintoelimen jäseneksi, pörssiyhtiön asiana on osoittaa, että 6 artiklan 2 kohta ei ole rikottu.

Tämä kohta ei estä jäsenvaltioita saattamasta voimaan kantajalle edullisempia todistusoikeudellisia säännöksiä.

5. Jos menettely, joka koskee ehdokkaiden valintaa nimitettäväksi tai valittavaksi hallintoelimen jäseneksi, tapahtuu osakkaiden tai työntekijöiden äänestyksellä, jäsenvaltioiden on vaadittava pörssiyhtiöitä varmistamaan, että äänestäjille annetaan asianmukaiset tiedot tässä direktiivissä säädetyistä toimenpiteistä, mukaan lukien seuraamukset, jos pörssiyhtiö jättää noudattamatta tätä direktiiviä.

*7 artikla*  
*Raportointi*

1. Jäsenvaltioiden on velvoitettava pörssiyhtiöt antamaan toimivaltaisille viranomaisille kerran vuodessa tietoja hallintoelintensä jäsenten sukupuolijakaumasta eriteltynä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin hallintoelinten jäseniin sekä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet saavuttaakseen 5 artiklan 1 kohdan ja tapauksen mukaan 2 kohdan mukaisesti vahvistetut sovellettavat tavoitteet. Jäsenvaltioiden on vaadittava pörssiyhtiöitä julkaisemaan nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa verkkosivustoillaan. Jäsenvaltioiden on toimitettujen tietojen perusteella julkaistava ja saatettava säännöllisesti ajan tasalle helposti saatavassa muodossa oleva keskitetty luettelo pörssiyhtiöistä, jotka ovat saavuttaneet jonkin 5 artiklan 1 kohdassa asetetuista tavoitteista.
2. Jos pörssiyhtiö ei ole saavuttanut jotakin 5 artiklan 1 kohdassa määritellyistä tavoitteista tai tapauksen mukaan 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti asetettuja tavoitteita, tämän artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on sisällytettävä tieto siitä, miksi tavoitteita ei saavutettu, sekä kattava kuvaus toimenpiteistä, joita pörssiyhtiö on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet.
3. Tämän artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettut tiedot on tapauksen mukaan sisällytettävä myös yhtiön hallinnointi- ja ohjausjärjestelmää koskevaan selvitykseen direktiivin 2013/34/EU asiaa koskevien säännösten mukaisesti.

4. Tämän artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettuja velvoitteita ei sovelleta jäsenvaltiossa, joka on jättänyt soveltamatta 6 artiklaa 12 artiklan nojalla ja jonka kansallisessa lainsäädännössä säädetään säännöllisistä raportointivelvoitteista, joilla varmistetaan, että pörssiyhtiöiden osalta julkaistaan säännöllisesti tietoja niiden saavuttamasta edistyksestä naisten ja miesten tasapuolisemmasta edustuksesta hallintoelimissään.

#### *8 artikla*

##### *Seuraamukset ja lisätoimenpiteet*

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin 5 artiklan 2 kohdan, 6 artiklan ja 7 artiklan mukaisesti määrättävistä kansallisten säännösten rikkomiseen pörssiyhtiöissä sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ne saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä. Jäsenvaltioiden on erityisesti huolehdittava siitä, että käytettävissä on hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla voidaan varmistaa tästä direktiivistä aiheutuvien velvoitteiden täyttäminen. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Niihin voi sisältyä sakkoja tai 6 artiklan mukaisesti mahdollisuus oikeusviranomaisen toimesta mitätöidä tai kumota annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehty päätös, joka koskee hallintoelimen jäsenen valinta, tai todeta se mitättömäksi. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava nämä säännökset ja toimenpiteet komissiolle viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [virallinen lehti: kaksi vuotta tämän direktiivin voimaantulosta], ja jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle kaikki niitä koskevat myöhemmät muutokset viipymättä.

2. Pörssiyhtiöt voivat joutua vastuuseen ainoastaan teoista tai laiminlyönneistä, jotka voidaan kansallisen lainsäädännön mukaisesti katsoa niistä johtuviksi.
3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että pörssiyhtiöt noudattavat julkisia hankintoja ja käyttöoikeussopimuksia tehdessään sovellettavia sosiaali- ja työlainsäädäntöön liittyviä velvoitteita unionin oikeuden mukaisesti.

#### *9 artikla*

##### *Vähimmäisvaatimukset*

Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua niiden kansallisella alueella perustetuissa pörssiyhtiöissä koskevan periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.

#### *10 artikla*

##### *Sukupuolten tasapuolista edustusta pörssiyhtiöissä edistävät elimet*

Jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen. Tätä varten jäsenvaltiot voivat nimetä esimerkiksi niiden Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan mukaisesti nimeämiä tasa-arvoelimiä<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23).



## *11 artikla*

### *Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä*

1. Jäsenvaltioiden on hyväksyttävä ja julkaistava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [virallinen lehti: kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta]. Niiden on viipymättä ilmoitettava tästä komissiolle.

Kyseisissä jäsenvaltioiden antamissa säännöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset ja maininta tehdään.

2. Jäsenvaltioiden, jotka ovat jättäneet soveltamatta 6 artiklaa 12 artiklan nojalla, on viipymättä toimitettava komissiolle tiedot, jotka osoittavat, että 12 artiklassa vahvistetut edellytykset täyttyvät.
3. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

## 12 artikla

### 6 artiklan soveltamatta jättäminen

1. Jäsenvaltio voi jättää soveltamatta 6 artiklaa ja tarvittaessa 5 artiklan 2 kohtaa, jos ... seuraavat edellytykset täyttyvät viimeistään päivänä ...kuuta ... [virallinen lehti: tämän direktiivin voimaantulopäivämäärä] kyseisessä jäsenvaltiossa:
  - a) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 30 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista tai vähintään 25 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista pörssiyhtiöissä; tai
  - b) jäsenvaltion kansallisessa lainsäädännössä edellytetään, että
    - i) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 30 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista tai vähintään 25 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista pörssiyhtiöissä;
    - ii) näiden vaatimusten noudattamatta jättämiseen sovelletaan tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia täytäntöönpanotoimenpiteitä, jos i alakohdassa tarkoitettuja vaatimuksia ei noudateta; ja
    - iii) kaikki pörssiyhtiöt, joita kansallinen lainsäädäntö ei koske, asettavat yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita kaikkien hallintoelinpaikkojen osalta.

Jos jäsenvaltio on jättänyt soveltamatta 6 artiklaa ja tapauksen mukaan 5 artiklan 2 kohtaa jommankumman tämän artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetyn edellytyksen perusteella, 5 artiklan 1 kohdassa asetetut tavoitteet katsotaan saavutetuiksi kyseisessä jäsenvaltiossa.

2. Edellä 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a tai b alakohdan mukaista soveltamatta jättämistä koskevien edellytysten täyttymisen arvioimiseksi asiaankuuluvien vaadittujen hallintoelinten jäsenten lukumäärän on oltava niin lähellä kuin mahdollista 30 prosentin osuutta toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelinten jäsenten osalta tai 25 prosentin osuutta kaikkien hallintoelinpaikkojen osalta, mutta kuitenkin enintään 39 prosenttia. Näin on meneteltävä myös silloin, kun 5 artiklassa asetettuja määrällisiä tavoitteita sovelletaan kansallisen lainsäädännön nojalla erikseen osakkaiden edustajiin ja työntekijöiden edustajiin.
3. Jos jäsenvaltioon jättänyt soveltamatta 6 artiklaa ja tapauksen mukaan 5 artiklan 2 kohtaa tämän artiklan 1 kohdan nojalla, tämän artiklan 1 kohdassa säädetyt vaatimukset eivät enää täyty, ja 6 artiklaa ja tarvittaessa 5 artiklan 2 kohtaa on sovellettava viimeistään kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun tällaiset edellytykset eivät enää täyty.

### *13 artikla*

#### *Uudelleentarkastelu*

1. Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [virallinen lehti: yksi vuosi 11 artiklan 1 kohdassa säädetyin päivämäärän jälkeen] ja sen jälkeen kahden vuoden välein, kertomus tämän direktiivin soveltamisesta. Tällaisiin kertomuksiin on sisällytettävä kattavat tiedot toimenpiteistä, joilla 5 artiklan 1 kohdassa säädettyihin tavoitteisiin pyritään, 7 artiklan mukaisesti toimitetut tiedot sekä tapauksen mukaan edustavat tiedot pörssiyhtiöiden 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti asettamista yksilöllisistä määrällisistä tavoitteista.

2. Jäsenvaltioiden, jotka ovat jättäneet soveltamatta 6 artiklaa ja tapauksen mukaan 5 artiklan 2 kohtaa 12 artiklan nojalla, on sisällytettävä tämän artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin kertomuksiin tiedot, joista käy ilmi, täyttyvätkö 12 artiklassa vahvistetut edellytykset ja jos täyttyvät, miten, sekä edistyvätkö ne edelleen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen saavuttamisessa toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoneuvostopaikkojen tai kaikkien hallintoneuvostopaikkojen osalta pörssiyrityksissä.

Komissio laatii viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [virallinen lehti: kaksi vuotta 11 artiklan 1 kohdassa vahvistetun päivämäärän jälkeen] ja sen jälkeen kahden vuoden välein erityiskertomuksen, jossa todetaan muun muassa, täyttyvätkö 12 artiklan 1 kohdassa säädetyt edellytykset ja jos täyttyvät, miten, sekä tapauksen mukaan ovatko jäsenvaltiot 12 artiklan 3 kohdan nojalla siirtyneet soveltamaan 6 artiklaa ja 5 artiklan 2 kohtaa.

3. Komissio tarkastelee tämän direktiivin soveltamista viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2030 ja sen jälkeen kahden vuoden välein ja raportoi siitä Euroopan parlamentille ja neuvostolle. Komissio arvioi erityisesti, onko tämän direktiivin tavoitteet saavutettu.

4. Komissio arvioi tämän artiklan 3 kohdassa tarkoitettussa kertomuksessaan – sen perusteella, miten naisten ja miesten edustus hallintoelimissä ja koko talouselämän eri päätöksentekotasolla on edistynyt, ja ottaen huomioon, onko saavutettu edistys riittävän kestävä – onko direktiivi tehokas ja vaikuttava väline hallintoelinten sukupuolijakauman parantamiseksi. Kyseisen arvioinnin pohjalta komissio arvioi, onko direktiivin voimassaoloaika tarpeen jatkaa 31 päivää joulukuuta 2038 pidemmälle tai onko direktiiviä tarpeen muuttaa esimerkiksi laajentamalla sen soveltamisalaa muihin kuin pörssiyhtiöihin, jotka eivät kuulu pk-yritysten määritelmään, tai tarkistamalla 12 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan a alakohdassa vahvistettuja edellytyksiä, jotta voidaan varmistaa jatkuva edistyminen kohti tasapuolisempaa naisten ja miesten edustusta toimivaan johtoon kuuluvien ja toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelinpaikkojen tai kaikkien hallintoelinpaikkojen osalta pörssiyhtiöissä.

#### *14 artikla*

#### *Voimaantulo ja voimassaolon päätyminen*

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

Sen voimassaolo päättyy 31 päivänä joulukuuta 2038.

*15 artikla*

*Osoitus*

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Strasbourgissa

*Euroopan parlamentin puolesta*

*Puhemies*

*Neuvoston puolesta*

*Puheenjohtaja*

## LIITE

### ALIEDUSTETUN SUKUPUOLEN TAVOITEMÄÄRÄT HALLINTOELIMISSÄ

Hallintoelinpaikkojen lukumäärä	Aliedustettua sukupuolta olevien, toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelimen jäsenten vähimmäismäärä 40 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi (5 artiklan 1 kohdan a alakohta)	Aliedustettua sukupuolta olevien hallintoelimen jäsenten vähimmäismäärä 33 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi (5 artiklan 1 kohdan b alakohta)
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 %)

Hallintoelinpaikkojen lukumäärä	Aliedustettua sukupuolta olevien, toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelimen jäsenten vähimmäismäärä 40 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi (5 artiklan 1 kohdan a alakohta)	Aliedustettua sukupuolta olevien hallintoelimen jäsenten vähimmäismäärä 33 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi (5 artiklan 1 kohdan b alakohta)
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 %)