



Bryssel, 4. maaliskuuta 2022
(OR. en)

6468/22

Toimielinten välinen asia:
2012/0299(COD)

SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196

ILMOITUS

Lähtettäjä:	Pysyvien edustajien komitea (Coreper I)
Vastaanottaja:	Neuvosto
Ed. asiak. nro:	6340/22
Kom:n asiak. nro:	16433/12 - COM(2012) 614 final
Asia:	Ehdotus EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä – <i>Yleisnäkemys</i>

I JOHDANTO

Komissio antoi 14. marraskuuta 2012 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä. Ehdotetun direktiivin tarkoituksena on puuttua vakavaan ongelmaan, joka liittyy naisten aliedustukseen taloudellisen päätöksenteon korkeimmalla tasolla. Siinä asetettaisiin julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelimissä aliedustettuna olevan sukupuolen osuudelle 40 prosentin määrällinen tavoite vuoteen 2020 mennessä¹ (vuoteen 2018 mennessä julkisten yritysten osalta).

¹ Ehdotuksen jättämisestä kuluneen ajan vuoksi tavoitepäiviä on muutettu neuvottelujen kuluessa (ks. jäljempänä "Aikataulu").

Yhtiöt olisivat velvoitettuja pyrkimään tähän tavoitteeseen muun muassa ottamalla käyttöön yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelinten jäsenten valintaa ja nimittämistä koskevia menettelysääntöjä.

Yhtiöiden, jotka eivät saavuta 40 prosentin tavoitetta, tulisi jatkaa menettelysääntöjen noudattamista sekä antaa selvitys toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet ja aikovat toteuttaa tavoitteen saavuttamiseksi. Niihin jäsenvaltioihin, jotka päättävät soveltaa tavoitetta *sekä* yhtiön toimivaan johtoon kuuluviin että siihen kuulumattomiin hallintoelinten jäseniin, sovelletaan alhaisempaa tavoitetta (33 prosenttia).

Tanskan, Alankomaiden, Puolan ja Ruotsin kansalliset parlamentit sekä toinen Tšekin parlamentin kahdesta kamarista (edustajainhuone) antoivat kahdeksan viikon kuluessa komission ehdotuksen toimittamisesta perustellut lausuntonsa, joiden mukaan ehdotus ei ole toissijaisuusperiaatteen mukainen.²

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea antoi lausuntonsa 13. helmikuuta 2013.³

Alueiden komitea antoi lausuntonsa 30. toukokuuta 2013.⁴

Euroopan parlamentti vahvisti ensimmäisen käsittelyn kantansa 20. marraskuuta 2013.⁵

II NYKYTILANNE

Sosiaalityöryhmä, pysyvien edustajien komitea ja neuvosto ovat tarkastelleet ehdotusta useaan otteeseen vuosina 2013–2017.⁶

Käsittelyn alussa tarkasteltiin myös komission vaikutustenarviointia.⁷

² Komission ei tarvinnut tarkastella ehdotusta uudelleen, koska SEU-sopimukseen liitetystä pöytäkirjassa n:o 2 olevassa 7 artiklassa tarkoitettua äänten kolmasosan vähimmäismäärää ei saavutettu.

³ EUVL C 133, 9.5.2013, s. 68.

⁴ ECOS-V-039.

⁵ P7_TA(2013)0488 Ruodi Kratsa-Tsagaropoulou (EPP/EL) toimi naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan esittelijänä ja Evelyn Regner (S&D/AT) oikeudellisten asioiden valiokunnan esittelijänä.

⁶ Ks. 10422/1/13 REV 1, 16437/13 + COR 1, 9864/1/14 REV 1, 16300/14, 9020/1/15 REV 1, 14343/15 ja 9496/17.

⁷ Ks. 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 ja 8002/13.

Viimeisin tilanneselvitys toimitettiin TSTK-neuvostolle kesäkuussa 2017.⁸ Koska ehdotusta ei ole hyväksytty määränemmistöllä, asiaa ei ole sen jälkeen otettu neuvoston esityslistalle.

Puheenjohtajavaltio on kuitenkin pannut merkille, että vaikka Euroopassa on laajaa kannatusta näkemykselle, jonka mukaan on tarpeen parantaa sukupuolten välistä tasapainoa päätöksenteossa, erityisesti talouden alalla ja korkeimmalla tasolla, edistyminen on edelleen ollut hidasta ja epätasaista eri puolilla EU:ta, mikä ilmenee selvästi uusimmista luvuista. Lokakuussa 2021 koko EU:ssa oli suurimpien julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelinten jäsenistä naisia vain 30,6 prosenttia ja hallintoelinten puheenjohtajista ainoastaan 8,5 prosenttia.⁹

Toisaalta puheenjohtajavaltio on myös todennut, että vaikka tämän alan lainsäädäntötoimille on vahvat perusteet, on myös tärkeää ottaa huomioon jäsenvaltioiden erilaiset tilanteet ja lähtökohdat sekä noudattaa toissijaisuusperiaatetta. Puheenjohtajavaltio on näin ollen tullut sille kannalle, että direktiiviehdotuksessa ehdotettu peruslähestymistapa eli *määrälliset tavoitteet sitovien kiintiöiden sijasta* johtaa sopivaan tasapainoon. Valtuuskunnille on lisäksi muistutettu, että aiempien keskustelujen aikana tekstiin sisällytetty *joustolauseke* (ks. 4 b artikla) mahdollistaisi sen, että jäsenvaltiot voivat pyrkiä direktiivin tavoitteisiin itse valitsemallaan tavalla ja olla soveltamatta direktiivin menettelytapavaatimuksia edellyttäen, että ne olisivat jo toteuttaneet yhtä tehokkaita toimenpiteitä tai päässeet lähelle direktiivissä asetettujen määrällisten tavoitteiden saavuttamista. Direktiivin 4 b artiklan 1 kohdassa määritellään kolme mahdollista skenaariota, joiden katsotaan oikeudellisesti takaavan "yhtäläisen tehokkuuden". Lisäksi jäsenvaltiot voivat 4 b artiklan 2 kohdassa määriteltyjen ehtojen mukaisesti jatkaa direktiivin menettelyvaatimuksien soveltamatta jättämistä.

⁸ 9496/17.

⁹ Indikaattori: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives | Sukupuolitalastietokanta | Euroopan tasa-arvoinstituutti (europa.eu)

Keskustelun edistämiseksi puheenjohtajavaltio laati uuden kompromissipaketin¹⁰, jota sosiaalityöryhmän jäsenet tarkastelivat 21. helmikuuta 2022 pidetyssä epävirallisessa videoneuvottelussa. Tuolloin käydyssä keskustelussa sosiaalityöryhmän jäsenet kannattivat puheenjohtajavaltion ehdotusta laajalti.

Puheenjohtajavaltion tekemät muutokset:

a) Oikeusperusta, muut viittaukset perussopimukseen ja tavoite

Johdanto-osan 1 – 3 a kappale muotoiltiin uudelleen tarkoituksena vahvistaa direktiivin tavoitteen ja ehdotetun oikeusperustan välistä yhteyttä.

b) 4 artikla (tekstin selventäminen)

Direktiivin 1 artiklan sanamuotoa muutettiin hieman sen selkeyttämiseksi, että nimenomaan *jäsenvaltiot* tekevät valinnan vaihtoehtoisten tavoitteiden välillä (40 prosenttia yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelinten jäsenten osalta tai 33 prosenttia kaikkien hallintoelinten jäsenten osalta).

c) Soveltamisen keskeyttämistä koskeva lauseke (4 b artikla)

Direktiivin 4 b artiklassa 1 ja 1 a kohta yhdistettiin ja muotoiltiin hieman uudelleen toiston välttämiseksi ja tekstin selkeyttämiseksi sekä jäsenvaltioille annettavan joustavuuden lisäämiseksi.

d) Raportointi (5 artikla)

Direktiivin 5 artiklan 3 a kohdassa oleva viittaus 4 b artiklan 1 a kohdan a alakohtaan korvattiin viittauksella "4 b artiklaan", ja ilmaus "samat tai samanlaiset" korvattiin jäsenvaltioille annettavan joustavuuden lisäämiseksi ilmauksella "säännölliset".

¹⁰ 6212/22.

e) Aikataulu:

Koska asian edellisestä käsittelystä neuvostossa oli jo kulunut aikaa, puheenjohtajavaltio mukautti tavoitepäiviä, raportointipäiviä ja täytäntöönpanoaikataulua. Näin ollen direktiivi nykyisessä muodossaan edellyttäisi, että jäsenvaltiot varmistavat, että julkisesti noteeratut yhtiöt pyrkivät saavuttamaan joko tavoitteen, jonka mukaisesti aliedustetun sukupuolen edustajilla olisi vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista, tai tavoitteen, jonka mukaisesti aliedustetun sukupuolen edustajilla olisi vähintään 33 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista, kun mukaan luetaan sekä toimivaan johtoon kuuluvat että toimivaan johtoon kuulumattomat hallintoelinten jäsenet 31. joulukuuta 2027 (aiemmassa versiossa¹¹ ehdotetun vuoden 2022 sijasta) mennessä. (Ks. 4 artikla ja johdanto-osan 22, 24 a ja 26 kappale.)

Sama määräajan muutos (2027 vuoden 2022 sijaan) tehtiin myös 4 c artiklaan, joka koskee niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joita 4 artiklassa vahvistetut tavoitteet eivät velvoita, asettamia yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita.

Puheenjohtajavaltio mukautti myös täytäntöönpanoaikataulua siten, että 4 b artiklassa tarkoitettu soveltamatta jättäminen päättyisi 31. joulukuuta 2029 (edellisessä versiossa ehdotetun vuoden 2024 sijasta), jos tietyt edellytykset eivät täyty. Jos edellytykset eivät täyty, jäsenvaltioiden olisi varmistettava 4 a artiklassa tarkoitettujen menettelyllisten vaatimusten soveltaminen 30. syyskuuta 2030 alkaen (aiemmassa versiossa ehdotetun vuoden 2025 sijasta). (Ks. 4 b artikla.)

Uuden tekstin mukaisesti komissiota vaadittaisiin vastaavasti aloittamaan raportointi direktiivin soveltamisesta 31. joulukuuta 2031 mennessä (edellisessä versiossa ehdotetun vuoden 2026 sijasta). (Ks. 9 artikla.)

Raukeamislauseketta tarkistettiin niin, että direktiivin voimassaolo päättyisi 31. joulukuuta 2038 (edellisessä versiossa ehdotetun vuoden 2033 sijasta). (Ks. 10 artikla.)

¹¹ 9496/17.

f) Ajantasaistaminen

Koska asian edellisestä käsittelystä neuvostossa oli jo kulunut aikaa, monia kohtia oli päivitettävä, ja tekstiin lisättiin viittauksia keskeisiin puiteasiakirjoihin, erityisesti seuraavat:

- viittaus sosiaalisten oikeuksien pilariin, jota koskeva julistus annettiin vuonna 2017 (johdanto-osan 2 a kappale),
- viittaus komission hyväksymän sukupuolten tasa-arvostrategian yhteen tavoitteeseen (johdanto-osan 4 kappale),
- tilastot, jotka kuvaavat tämänhetkistä edistymistä sukupuolijakauman tasapainottumisessa yhtiöiden hallintoelimissä (johdanto-osan 10 a kappale), ajantasaistettiin,
- viittaukset Porton julistukseen, Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevaan toimintasuunnitelmaan ja covid-19-kriisiin (johdanto-osan 10 b kappale),¹²
- viittaus yleiseen tietosuoja-asetukseen (EU) 2016/679 poistettiin tarpeettomana, koska kyseistä asetusta sovelletaan horisontaalisesti (4 a artiklan 3 kohta).

g) Muut tekniset muutokset

Ehdotukseen tehtiin myös joitakin teknisiä ja tekstinlaadinnallisia muutoksia.¹³ Puheenjohtajavaltio teki 21. helmikuuta käydyn epävirallisen keskustelun jälkeen ehdotukseen lisämuutoksia neuvoston pääsihteeristön lingvistijuristeilta saatujen teknisten neuvojen pohjalta.¹⁴ Muutoksia tehtiin erityisesti seuraaviin kohtiin:

¹² Useita muita viittauksia on myös päivitetty ja/tai lisätty (ks. johdanto-osan 6 kappale, johdanto-osan 17 a kappale, johdanto-osan 28 kappale ja 2 artiklan 1 kohta).

¹³ Ks. asiak. 6212/22.

¹⁴ Ks. asiak. 6340/22.

- Johdanto-osan 14 ja 22 a kappale mukautettiin vastaamaan ehdotuksen artiklaosan sisältöä.
- Ehdotuksen 4 a artiklan sanamuotoa selkeytettiin (nyt viitataan yhteen eikä useampaan tavoitteeseen, koska jäsenvaltiot voivat valita mahdollisista vaihtoehtoista yhden).
- Ehdotuksen 4 b artiklan sanamuotoa selkeytettiin.
- Ehdotuksen 6 artiklassa oleva ristiviittaus 4 b artiklan 1 kohtaan oikaistiin korvaamalla se ristiviittauksella 4 b artiklan 2 kohdan b alakohtaan.
- Ehdotuksen 9 artiklan 1 kohdan sanamuoto sovitettiin yhteen 4 c artiklan kanssa.

Pysyvien edustajien komitean kokouksessa 2. maaliskuuta 2022 valtuuskuntien laaja enemmistö kannatti puheenjohtajavaltion laatimaa kompromissiehdotusta¹⁵ ja oli yhtä mieltä siitä, että se muodostaa vankan perustan tuleville neuvotteluille Euroopan parlamentin kanssa. Muutama valtuuskunta ei voinut kannattaa ehdotusta. Jotkin muut valtuuskunnat eivät olleet vielä valmiita poistamaan yleisiä tarkasteluvarauksiaan. Selvä enemmistö kannatti ehdotuksen toimittamista TSTK-neuvostolle yleisnäkemyksen muodostamista varten.

Pysyvien edustajien komiteassa käydyn keskustelun jälkeen johdanto-osaan lisättiin teknisenä muutoksena uusi 41 kappale, jossa mainitaan alueiden komitean tästä ehdotuksesta antama oma-aloitteinen lausunto. Tämä muutos on **lihavoitu** liitteessä olevassa tekstissä.

¹⁵ 6340/22.

Jäljellä olevat varaumat¹⁶

Yleisvaraumat: PL, SK ja SE.

Yleiset tarkasteluvaraumat: EE, LV ja HU.

Parlamentaariset tarkasteluvaraumat: EE, LV ja LT.

III LOPUKSI

Neuvostoa (TSTK) pyydetään muodostamaan yleisnäkemys tämän ilmoituksen liitteessä olevasta ehdotuksesta ja valtuuttamaan puheenjohtajavaltio aloittamaan asiaa koskevat neuvottelut Euroopan parlamentin edustajien kanssa.

¹⁶ Kielivarauma: DK.

Ehdotus:

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

**julkisesti noteerattujen yhtiöiden 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 lainsäätämisyksityksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon,¹⁷

noudattavat tavallista lainsäätämisyksitystä,

¹⁷ EUVL C 133, 9.5.2013, s. 68.

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 2 artiklan mukaan tasa-arvo on yksi unionin perustana olevista arvoista ja jäsenvaltioille yhteinen arvo yhteiskunnassa, jolle on ominaista tasa-arvo, myös naisten ja miesten tasa-arvo. SEU 3 artiklan 3 kohdan mukaisesti unionin on määrä edistää naisten ja miesten tasa-arvoa.
- (1 a) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklan 3 kohdassa annetaan unionille lainsäädäntövalta hyväksyä toimenpiteitä, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä.
- (2) Jotta naisten ja miesten välinen täysi tosiasiallinen tasa-arvo toteutuisi työelämässä, SEUT 157 artiklan 4 kohdassa annetaan 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 (positiiviset erityistoimet). 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.
- (2 a) 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.

- (3) Neuvoston suosituksessa 84/635/ETY¹⁸ suositeltiin, että jäsenvaltiot pyrkisivät varmistamaan, että positiivisiin erityistoimiin kuuluu mahdollisuuksien mukaan toimia, jotka vaikuttavat naisten aktiiviseen osallistumiseen päätöksentekolimiiniin. Neuvoston suosituksessa 96/694/EY¹⁹ suositeltiin, että jäsenvaltiot kannustaisivat yksityissektoria vahvistamaan naisten osallistumista kaikilla päätöksenteon tasoilla erityisesti ottamalla käyttöön tasa-arvosuunnitelmia ja positiivisia erityistoimia koskevia ohjelmia tai tällaisten suunnitelmien ja ohjelmien puitteissa.
- (3 a) Tällä direktiivillä edistetään tavoitetta varmistaa yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteen soveltaminen edistämällä sukupuolten tasapuolista edustusta ylimmissä johtotehtävissä. Sen tarkoituksena on luoda järjestelmä vähimmäisvaatimusten soveltamiseksi yhtiöiden hallintoelinten jäsenten nimittämiseen ja valintaan.
- (4) Komissio on esittänyt viime vuosina useita selontekoja, jotka koskevat sukupuolijakaumaa talouselämän päätöksenteossa. Se on kannustanut julkisesti noteerattuja yhtiöitä unionissa lisäämään naisten määrää hallintoelimissään itsesääntelyllisin toimenpitein ja tekemään asiaa koskevia konkreettisia, vapaaehtoisia sitoumuksia. Komissio korosti vuonna 2010 annetussa tiedonannossa "Vahvistettu sitoumus naisten ja miesten tasa-arvoon: Naisten peruskirja", että naisilla ei edelleenkään ole täyttä mahdollisuutta päästä osalliseksi vallan ja päätöksenteon jakoon politiikassa ja talouselämässä, ja vahvisti sitoutumisensa toimivaltansa käyttämiseen naisten ja miesten edustuksen tasapuolistamiseksi vastuullisissa tehtävissä. Sukupuolijakauman tasapainottaminen oli yksi ensisijaisista tehtävistä, jotka määriteltiin komission tiedonannossa "Naisten ja miesten tasa-arvostrategia vuosiksi 2010–2015". Sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttaminen päätöksenteossa ja politiikassa on yksi komission tiedonannossa "Tasa-arvon unioni: sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025" esitetyistä prioriteeteista.²⁰

¹⁸ Neuvoston suositus 84/635/ETY, annettu 13 päivänä joulukuuta 1984, naisia koskevien positiivisten erityistoimien edistämisestä (EYVL L 331, 19.12.1984, s. 34).

¹⁹ Neuvoston suositus 96/694/EY, annettu 2 päivänä joulukuuta 1996, naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta päätöksentekoon (EYVL L 319, 10.12.1996, s. 11).

²⁰ COM(2020) 152 final.

- (5) Neuvosto hyväksyi vuonna 2011 Euroopan tasa-arvosopimuksen (2011–2020) ja totesi, 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 sosiaalinen osallisuus, ja kehotti toimiin, joilla edistetään naisten ja miesten yhtäläistä osallistumista päätöksentekoon kaikilla tasoilla ja aloilla kaikkien kykyjen täysimääräiseksi hyödyntämiseksi.
- (6) Euroopan parlamentti kehotti naisista ja yritysjohtajuudesta heinäkuussa 2011 antamassaan päätöslauselmassa yhtiöitä pyrkimään siihen, että naisten osuus hallintoelinten jäsenistä saavuttaisi 30 prosentin kriittisen rajan vuoteen 2015 mennessä ja 40 prosentin rajan vuoteen 2020 mennessä. Se kehotti komissiota ehdottamaan vuoteen 2012 mennessä lainsäädäntöä, muun muassa kiintiöitä, mikäli yhtiöiden ja jäsenvaltioiden toteuttamat toimet olisivat riittämättömiä. Euroopan parlamentti toisti lainsäädännön antamista koskevan pyyntönsä 13 päivänä maaliskuuta 2012 antamassaan päätöslauselmassa sekä 21 päivänä tammikuuta 2021 antamassaan päätöslauselmassa.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Euroopassa on suuri joukko erittäin päteviä naisia. Sukupuolijakauman tasapainottaminen yhtiöiden hallintoelimissä on välttämätöntä olemassa olevien henkilöressurssien tehokkaammalle käytölle, joka on ratkaisevaa unionin väestökehitykseen liittyviin haasteisiin vastaamiseksi. Lisäksi tunnustetaan laajasti, että naisten mukanaolo yhtiöiden hallintoelimissä parantaa yhtiöiden hallintotapaa, ja lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet, että yhtiön ylimmän johdon sukupuolijakauman tasapuolisuus vaikuttaa myönteisesti yhtiön taloudelliseen tulokseen ja kannattavuuteen. Vaikka tasapuolisen sukupuolijakauman suotuisa vaikutus itse yhtiöihin ja talouteen yleisesti on ilmeinen ja vaikka unionilla on lainsäädäntöä sukupuolisen syrjinnän kieltämiseksi ja unionissa on kannustettu itsesääntelyyn, naisia on edelleen huomattavasti miehiä vähemmän yhtiöiden tärkeimmissä päätöksentekoeleimissä kaikkialla unionissa. Sukupuolijakauman epätasapaino on erityisen merkittävä ja ongelmallinen yksityissektorilla ja etenkin julkisesti noteeratuissa yhtiöissä.
- (10 a) Komission keskeinen indikaattori – sukupuolten edustus yhtiöiden hallintoelimissä – osoittaa, että naisten osuus liike-elämän huipputason päätöksenteossa on edelleen hyvin vähäinen. Euroopan tasa-arvoinstituutin mukaan vuonna 2021 naisia oli suurimpien julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelinten jäsenistä keskimäärin 30,6 prosenttia ja puheenjohtajista vain 8,5 prosenttia.

- (10 b) Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun Eurooppa 2020 -strategiassa todettiin, että naisten osallistumista työmarkkinoille on lisättävä, jotta voidaan edistää kasvua ja vastata Euroopan väestökehitykseen liittyviin haasteisiin. Strategiassa asetettiin yleistavoitteeksi 20–64-vuotiaiden naisten ja miesten 75 prosentin työllisyysaste vuoteen 2020 mennessä. Valtion- ja hallitusten päämiesten 8 päivänä toukokuuta 2021 allekirjoittamassa Porton julistuksessa²¹ suhtauduttiin myönteisesti työpaikkoja, osaamista ja köyhyyden vähentämistä koskeviin EU:n uusiin yleistavoitteisiin sekä tarkistettuun sosiaali-indikaattoreiden tulostauluun, jota komissio ehdotti Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassa²². Jotta saavutettaisiin yleistavoite, jonka mukaan unionin väestöön kuuluvien 20–64-vuotiaiden työllisyysaste olisi 78 prosenttia vuoteen 2030 mennessä, on tarpeen pyrkiä vähintään puolittamaan sukupuolten työllisyysero vuoteen 2019 verrattuna. Tuella naisten osallistumiselle talouselämän päätöksentekoon etenkin yhtiöiden 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. Tutkimukset ovat osoittaneet, että osallisuus ja monimuotoisuus ovat elpymisen ja palautumiskyvyn edellytyksiä.
- (11) Naisten osuus yhtiöiden hallintoelimissä on kasvanut hyvin hitaasti viime vuosina. Edistyminen on ollut hyvin epätasaista eri jäsenvaltioissa, 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 varmistaakseen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen hallintoelimissä. Tämän vuoksi jäsenvaltioita kannustetaan jakamaan tietoa kansallisella tasolla toteutetuista tehokkaista toimenpiteistä ja omaksutusta politiikasta sekä vaihtamaan parhaita käytäntöjä, jotta kaikkialla Euroopassa voitaisiin tukea pyrkimystä saavuttaa naisten ja miesten tasapuolisempi edustus yhtiöiden hallintoelimissä.

(12)

²¹ <https://www.consilium.europa.eu/fi/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>
²² COM(2021) 102 final.

- (13) Hallintoelinpaikkojen ehdokasasettelun ja pätevyysvaatimusten nykyinen avoimuuden puute useimmissa jäsenvaltioissa muodostaa merkittävän esteen hallintoelinten jäsenistön sukupuolijakauman tasapainottamiselle ja vaikuttaa kielteisesti sekä hallintoelinten jäsen ehdokkaiden uraan ja vapaaseen liikkuvuuteen että sijoittajien päätöksiin. Tämä 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 on erilaisia sijoitusstrategioita, jotka edellyttävät myös hallintoelinten jäsenten asiantuntemukseen ja pätevyyteen liittyvää tietoa. Hallintoelinten jäseniä koskevien pätevyysvaatimusten ja ehdokasasettelun avoimuuden lisääminen antaa sijoittajille paremmat valmiudet arvioida yhtiön liiketoimintastrategiaa ja tehdä tietoon perustuvia päätöksiä.
- (14) Vaikka tällä direktiivillä ei pyritä yhdenmukaistamaan hallintoelinpaikkojen ehdokasasettelua ja pätevyysvaatimuksia koskevien kansallisten säädösten yksityiskohtia, sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on välttämätöntä ottaa käyttöön tiettyjä vähimmäisvaatimuksia siten, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapuolisesti edustettuina, on suoritettava toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten ehdokasasettelu ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiivisen vertailun perusteella. Vain unionin tason toimenpiteellä voidaan todella auttaa varmistamaan kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle aiheutuvia käytännön haittoja.

(15)

- (16) Unionin olisikin pyrittävä lisäämään naisten osallistumista yhtiöiden hallintoelimiin, jotta voitaisiin tehostaa talouskasvua ja eurooppalaisten yhtiöiden kilpailukykyä ja saavuttaa sukupuolten todellinen tasa-arvo työmarkkinoilla. Tähän tavoitteeseen olisi pyrittävä positiivisten erityistoimien vähimmäisvaatimuksin, jotka muodostuvat sitovista, julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelinten sukupuolijakauman määrälliseen tavoitteeseen tähtäävistä toimenpiteistä, koska ne jäsenvaltiot ja muut maat, jotka ovat valinneet tämän tai samankaltaisen menetelmän, ovat saavuttaneet parhaat tulokset naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen varmistamiseksi talouselämän päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä.
- (17) Julkisesti noteeratut yhtiöt ovat taloudellisesti erityisen merkittäviä ja näkyviä ja niiden vaikutus markkinoilla on ylipäätään suuri. Nämä yhtiöt näyttävät suuntaa talouselämälle yleensä, ja on odotettavissa, että muuntyyppiset yritykset seuraavat niiden käytäntöjä. Julkisesti noteerattujen yhtiöiden julkinen luonne on peruste sille, että niitä säännellään yleisen edun nimissä enemmän.
- (17 a) Tässä direktiivissä säädetyt toimenpiteet koskevat julkisesti noteerattuja yhtiöitä, jotka on määriteltä yhtiöiksi, joiden sääntömääräinen kotipaikka on jossakin jäsenvaltiossa ja joiden osakkeet on otettu kaupankäynnin kohteeksi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2014/65/EU²³ tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa. Tämä direktiivi ei vaikuta julkisesti noteeratun yhtiön kotipaikan määrittämisestä annettuun voimassa olevaan lainsäädäntöön.

²³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/65/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, rahoitusvälineiden markkinoista sekä direktiivin 2002/92/EY ja direktiivin 2011/61/EU muuttamisesta (EUVL L 173, 12.6.2014, s. 349–496).

- (17 b) Tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi jäsenvaltion, jolla on toimivalta säännellä tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia asioita, on oltava jäsenvaltio, jossa asianomaisella julkisesti noteeratulla yhtiöllä on sääntömääräinen kotipaikka, mieluummin kuin jäsenvaltio, jonka säännellyillä markkinoilla tämä julkisesti noteerattu yhtiö käy kauppaa osakkeillaan. Sovellettavan lainsäädännön olisi oltava sen jäsenvaltion lainsäädäntö, jossa julkisesti noteeratulla yhtiöllä on sääntömääräinen kotipaikka.
- (18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY²⁴ tarkoitettuihin pieniin ja keskisuuuriin yrityksiin.
- (19) Jäsenvaltioissa esiintyy erilaisia julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintorakenteita; pääjako tehdään kaksipuolaiseen järjestelmään ('two-tier'), jossa on erilliset johto- ja valvontaelimet, ja yksipuolaiseen järjestelmään ('one-tier'), jossa johto ja valvonta tapahtuvat samassa elimessä. Lisäksi on sekajärjestelmiä, joissa on elementtejä näistä molemmista tai jotka tarjoavat yhtiöille mahdollisuuden valita eri vaihtoehtoista. Tässä direktiivissä säädettyjä toimenpiteitä olisi sovellettava jäsenvaltioiden kaikkiin hallintoelinjärjestelmiin.
- (20) Kaikissa hallintoelinjärjestelmissä erotetaan 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 päivittäiseen johtamiseen. Tämän direktiivin tarkoituksena on tasapainottaa sukupuolijakaumaa molemmissa hallintoelinten jäsenten ryhmissä. Jotta löydettäisiin tasapaino toisaalta hallintoelinten sukupuolijakauman tasapainottamisen tarpeen ja toisaalta yhtiön päivittäiseen johtamiseen kohdistuvien häiriöiden minimoimisen tarpeen välillä, tässä direktiivissä tehdään ero näiden kahden hallintoelinten jäsenten ryhmän välillä.

²⁴ EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36.

- (21) Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava kaikkiin toimivaan johtoon kuulumattomiin hallintoelinten jäseniin. Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti useissa jäsenvaltioissa yhtiön työntekijöillä ja/tai työntekijöiden järjestöillä on mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelimen jäsenistä. Määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava myös näihin hallintoelinten jäseniin. Ottaen kuitenkin huomioon, että jotkut toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinten jäsenistä ovat työntekijöiden edustajia, olisi asianomaisten jäsenvaltioiden määritettävä keinot, joilla näiden tavoitteiden saavuttaminen varmistetaan; tässä olisi otettava asianmukaisesti huomioon jäsenvaltioiden lainsäädännössä työntekijöiden edustajien valitsemisesta tai nimittämisestä annetut nimenomaiset säännöt ja noudatettava työntekijöiden edustajien valinnassa äänestyksen vapautta. Kansallisessa yhtiöoikeudessa olevien erojen vuoksi jäsenvaltioilla tulisi tällöin olla myös mahdollisuus soveltaa määrällisiä tavoitteita erikseen osakkaiden edustajiin ja työntekijöiden edustajiin.
- (22) Unionin julkisesti noteerattujen yhtiöiden olisi pyrittävä saavuttamaan viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2027 tavoite, jonka mukaan vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinten jäsenistä on aliedustettua sukupuolta. Koska julkisesti noteerattujen yhtiöiden olisi pyrittävä kasvattamaan aliedustetun sukupuolen osuutta kaikissa päätöksentekotehtävissä, jäsenvaltiot voivat säätää, että julkisesti noteeratut yhtiöt voivat vaihtoehtoisesti pyrkiä siihen, että aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 33 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista riippumatta siitä, kuuluvatko ne toimivaan johtoon vai eivät. Tavoitteet koskevat hallintoelinten jäsenten yleistä sukupuolijakaumaa eivätkä vaikuta hallintoelinten yksittäisten jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Tämä direktiivi ei sulje pois ketään yksittäistä hallintoelimen jäsen ehdokasta eikä sillä määrätä yhtiöitä tai osakkeenomistajia nimittämään ketään tiettyjä jäseniä. Se kunnioittaa osakkeenomistajien oikeuksia ja äänestysvapautta yhtiökokouksissa. Päätös hallintoelinten jäsenten soveltuvuudesta jää siis yhtiöiden ja niiden osakkeenomistajien tehtäväksi.

- (22 a) Niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, joiden sääntömääräinen kotipaikka on jäsenvaltiossa, jossa on toteutettu yhtä tehokkaita toimenpiteitä naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen varmistamiseksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelimissä tai jolla on näyttöä siitä, että se on päässyt lähelle edellä tarkoitettuja tavoitteita ja kun kyseinen jäsenvaltio on päättänyt olla soveltamatta 4 a artiklaa, 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja tavoitteita olisi katsottava saavutetuiksi.
- (23)
- (24) Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavan hallintoelinten jäsenten lukumäärän määrittämistä on tarkennettava, koska useimpien hallintoelinten koon vuoksi ei ole matemaattisesti mahdollista saavuttaa tarkalleen 40 tai tapauksen mukaan 33 prosentin osuutta. Tästä syystä tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan hallintoelinpaikkojen lukumäärän olisi oltava 40:tä tai tapauksen mukaan 33:a prosenttia lähin luku, ja molemmissa tapauksissa sen olisi oltava alle 50 prosenttia.
- (24 a) Koska työntekijöiden sukupuolijakauma voi vaikuttaa suoraan aliedustettua sukupuolta olevien ehdokkaiden saatavuuteen, jäsenvaltiot voivat säätää, että määrällisiä tavoitteita, jotka tässä direktiivissä on vahvistettu naisten ja miesten tasapuolisemmalle edustukselle hallintoelinten jäsenten keskuudessa, ei sovelleta sellaisiin julkisesti noteerattuihin yhtiöihin, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on alle 10 prosenttia. Tällaisten yhtiöiden olisi kuitenkin asetettava omia määrällisiä tavoitteitaan, jotka koskevat molempien sukupuolten tasapuolista edustusta hallintoelinten kaikkien jäsenten keskuudessa, ja pyrittävä saavuttamaan nuo tavoitteet 31 päivään joulukuuta 2027 mennessä.

- (25) Euroopan unionin tuomioistuin on hyväksynyt positiivisiin erityistoimenpiteisiin ja niiden yhteensopivuuteen sukupuoleen perustuvan syrjimättömyyden periaatteen kanssa (josta määrätään myös perusoikeuskirjan 21 artiklassa) liittyvässä oikeuskäytännössä, 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.²⁵
- (26) Tämän oikeuskäytännön mukaisesti jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joiden toimivaan johtoon kuulumattomasta hallintoelinten jäsenistöstä aliedustetun sukupuolen edustajia on alle 40 prosenttia tai kaikista hallintoelinten jäsenistä alle 33 prosenttia, asettavat kyseisiin tehtäviin ehdokkaiksi pätevimmät ehdokkaat ehdokkaiden pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ehdokasasettelun alussa vahvistettuja selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, asiaankuuluvan prosenttiosuuden saavuttamiseksi viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2027. Ehdokasasettelun kriteereinä julkisesti noteeratut yhtiöt voisivat soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta johto- tai valvontatehtävistä, tietyn alan, kuten rahoitusalan, tarkastuksen tai henkilöstöhallinnon, asiantuntemusta, johtamis- ja viestintätaitoja ja verkostoitumistaitoja.

²⁵ Asia C-450/93, Kalanke, Kok. 1995, s. I-3051, asia C-409/95, Marschall, Kok. 1997, s. I-6363, asia C-158/97, Badeck, Kok. 2000, s. I-1875, ja asia C-407/98, Abrahamsson, Kok. 2000, s. I-5539.

- (26 a) Jäsenvaltioissa, joissa sovelletaan ehdokasasettelua koskevia vaatimuksia, yhtiöillä, joiden hallintoelimissä aliedustetun sukupuolen edustajia on vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten hallintoelinpaikoilla, tai vähintään 33 prosenttia kaikilla hallintoelinpaikoilla, ei saisi olla velvoitetta panna näitä vaatimuksia täytäntöön.
- (27) Hallintoelintehtävien ehdokasasetteluun liittyvät menetelmät vaihtelevat jäsenvaltioittain ja yhtiöittäin. Niihin saattaa kuulua yhtiökokouksessa esiteltävä ehdokkaiden esivalinta, jonka tekevät esimerkiksi nimityskomitea tai johtohenkilöiden hakupalveluita tarjoavat yritykset. Ehdokasasettelua koskevat vaatimukset olisi täytettävä kansallisen lainsäädännön ja asianomaisten julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintamenettelyn vaiheessa, esimerkiksi esivalintaluetteloa laadittaessa, ennen kuin osakkeenomistajat valitsevat ehdokkaan. Tällä direktiivillä vahvistetaan ainoastaan vähimmäisvaatimukset ehdokasasettelun yhdenmukaistamiselle, mikä mahdollistaa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettujen ehtojen soveltamisen pyrittäessä tavoitteeseen, joka on naisten ja miesten tasapuolisempi edustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelimissä. Tässä direktiivissä kunnioitetaan osakkeenomistajien oikeuksia ja äänestysvapautta yhtiökokouksissa.

- (28) Tämän direktiivin tavoitteiden saavuttamiseksi julkisesti noteeratuilta yhtiöiltä olisi edellytettävä, että ne ilmoittavat ehdokkaalle tämän pyynnöstä tiedot ehdokasasettelun perustana olleista pätevyysvaatimuksista, näiden vaatimusten pohjalta tehdystä ehdokkaiden objektiivisesta vertailusta ja tarvittaessa niistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja. Tällainen tiedonantovaatimus 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) 2016/679²⁶ mukaisesti.
- (29) Jos aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas olettaa olleensa yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva ehdokasasetteluun valittu ehdokas, julkisesti noteeratun yhtiön olisi osoitettava, että valinta on tehty asianmukaisesti.

²⁶ 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 tietosuojalaki) (EUVL L 119, 4.5.2016, s. 1–88).

- (29 a) Toissijaisuusperiaatteen mukaisesti on tärkeää tunnustaa eri lähestymistapojen hyväksyttävyyden ja myöntää tällä monitahoisella politiikan alalla käytettävissä olevien tiettyjen kansallisten toimenpiteiden tehokkuus. Joissakin jäsenvaltioissa on jo toteutettu tai voidaan vielä toteuttaa toimenpiteitä, joissa säädetään yhtä tehokkaista keinoista varmistaa naisten ja miesten tasapuolisempi edustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelimissä, tai niillä voi olla näyttöä siitä, että ne ovat päässeet lähelle direktiivissä asetettujen tavoitteiden saavuttamista, ennen sen täytäntöönpanolle asetettua määräaika. Nämä jäsenvaltiot voivat olla soveltamatta kaikkia ehdokasasetteluun liittyviä vaatimuksia. Jäsenvaltioissa, joiden kansallisessa lainsäädännössä on otettu käyttöön yhtä tehokkaita toimenpiteitä, jotka edellyttävät, että aliedustetun sukupuolen edustajilla on julkisesti noteeratuissa yhtiöissä vähintään 30 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista tai vähintään 25 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista, tässä direktiivissä määriteltyjä hallintoelimen jäsenten määrää koskevia pyöristämissääntöjä olisi noudatettava soveltuvien osin tämän direktiivin mukaisten kansallisten säännösten arvioimiseksi.
- (29 b) Sukupuolijakauman tasapainottamiseksi myös yhtiön päivittäiseen johtamiseen osallistuvien hallintoelinten jäsenten keskuudessa julkisesti noteeratut yhtiöt olisi velvoitettava asettamaan yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita, jotka koskevat kummankin sukupuolen tasapuolisempaa edustusta toimivaan johtoon kuuluvien jäsenten keskuudessa ja jotka olisi saavutettava tässä direktiivissä säädettyyn päivämäärään mennessä. Nämä tavoitteet auttaisivat todennäköisesti yhtiöitä saamaan aikaan tuntuvaa edistystä niiden nykytilanteeseen nähden. Tätä velvoitetta ei pitäisi soveltaa julkisesti noteerattuihin yhtiöihin, joiden tavoitteena on 33 prosenttia kaikista hallintoelinten jäsenistä riippumatta siitä, kuuluvatko he toimivaan johtoon vai eivät.

- (29 d) Jäsenvaltioiden olisi vaadittava julkisesti noteerattuja yhtiöitä antamaan viranomaisille vuosittain tietoja hallintoelintensä sukupuolijakaumasta sekä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet tässä direktiivissä vahvistettujen tavoitteiden saavuttamiseksi, jotta kyseiset viranomaiset voivat arvioida jokaisen julkisesti noteeratun yhtiön edistymistä miesten ja naisten edustuksen tasapainottamisessa hallintoelinten jäsenten keskuudessa. Julkisesti noteerattujen yhtiöiden olisi julkaistava nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa verkkosivustollaan. Jos kyseinen yhtiö ei ole saavuttanut sovellettavia määrällisiä tavoitteita, tietoihin olisi sisällytettävä myös kuvaus toimenpiteistä, joita yhtiö aikoo tulevaisuudessa toteuttaa tavoitteiden saavuttamiseksi. Kun jäsenvaltiot 4 b artiklan nojalla jättävät soveltamatta 4 a artiklaa, näitä velvoitteita ei sovelleta edellyttäen, että kansallinen lainsäädäntö sisältää säännölliset raportointivelvoitteet.
- (30) Ehdokasasettelua koskevat velvoitteet, toimivaan johtoon kuuluviin hallintoelimen jäseniin liittyvän vapaaehtoisen tavoitteen asettamista koskeva velvoite ja raportointivelvoitteet olisi pantava täytäntöön tehokkailla, oikeasuhteisilla ja varoittavilla toimenpiteillä. Niin kauan kuin julkisesti noteeratut yhtiöt noudattavat näitä velvoitteita, niitä ei saisi rangaista siitä, että ne eivät ole saavuttaneet miesten ja naisten edustukselle hallintoelinten jäsenten keskuudessa asetettuja määrällisiä tavoitteita, tämän rajoittamatta täytäntöönpanotoimenpiteiden määräämisestä annetun kansallisen lainsäädännön soveltamista. Täytäntöönpanotoimenpiteitä ei pitäisi soveltaa julkisesti noteerattuihin yhtiöihin itseensä, jos tiettyä tekoa tai laiminlyöntiä ei kansallisessa lainsäädännössä katsota yhtiöstä vaan muista luonnollisista tai oikeushenkilöistä, kuten yksittäisistä osakkeenomistajista, johtuvaksi.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35 b) Jäsenvaltiot tai julkisesti noteeratut yhtiöt voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa edullisempia toimenpiteitä varmistaakseen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen.
- (36) Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja otetaan huomioon perusoikeuskirjassa tunnustetut periaatteet. Se edistää naisten ja miesten tasa-arvoa (perusoikeuskirjan 23 artikla) sekä ammatillista vapautta ja oikeutta tehdä työtä (perusoikeuskirjan 15 artikla). Direktiivillä pyritään varmistamaan täysimääräinen oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen (perusoikeuskirjan 47 artikla). Rajoitukset elinkeinovapauden harjoittamiseen (perusoikeuskirjan 16 artikla) ja omistusoikeuteen (perusoikeuskirjan 17 artiklan 1 kohta) kunnioittavat kyseisten oikeuksien ja vapauksien olennaista sisältöä ja ovat välttämättömiä ja oikeasuhteisia. Niillä täytetään aidosti unionin tunnustaman yleisen edun tavoitteet ja tarve suojella muiden oikeuksia ja vapauksia.

- (37) 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 riittävä parannus aikaan. Kaikista käytettävissä olevista aiempia ja nykyisiä suuntauksia ja aikomuksia koskevista tiedoista tehtyyn kattavaan analyysiin perustuvat ennusteet osoittavat, etteivät yksin toimivat jäsenvaltiot saavuta tämän direktiivin tavoitteiden mukaista naisten ja miesten tasapuolista edustusta yhtiöiden hallintoelinten jäsenten keskuudessa missään vaiheessa ennakoitavissa olevassa tulevaisuudessa. Nämä seikat huomioon ottaen ja koska jäsenvaltioiden väliset erot naisten ja miesten edustuksessa yhtiöiden hallintoelimissä kasvavat, sukupuolijakaumaa saadaan tasapainotettua yhtiöiden hallintoelimissä koko unionissa ainoastaan yhteisellä lähestymistavalla, ja sukupuolten tasa-arvon, kilpailukyvyn 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 tavoitteita, vaan ne voidaan suunnitellun toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti.
- (38) Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä vahvistetaan ainoastaan yhteiset tavoitteet ja periaatteet eikä ylitetä sitä, mikä on tarpeen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Jäsenvaltioille annetaan riittävästi vapautta määritellä, kuinka tässä direktiivissä vahvistetut tavoitteet saavutettaisiin parhaiten kansalliset olosuhteet ja erityisesti hallintoelinpaikkojen täyttämistä koskevat säännöt ja käytännöt huomioon ottaen. Tällä direktiivillä ei rajoiteta julkisesti noteerattujen yhtiöiden mahdollisuutta nimittää hallintoelintehtäviin kaikkein pätevimpiä henkilöitä, ja siinä asetetaan riittävän pitkä mukautumisaika.

- (39) Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti julkisesti noteerattuja yhtiöitä velvoittavan tavoitteen olisi oltava ajallisesti rajoitettu ja pysyttävä voimassa ainoastaan siihen asti, kun hallintoelinten sukupuolijakauman tasapainottamisessa on saavutettu pysyvää edistystä. Tämän vuoksi komission olisi säännöllisesti tarkasteltava uudelleen direktiivin soveltamista ja raportoitava Euroopan parlamentille ja neuvostolle. Lisäksi tässä direktiivissä säädetään voimassaolon päättymispäivästä. Komission olisi uudelleentarkastelun yhteydessä arvioitava, onko direktiivin voimassaoloaikaa tarpeen jatkaa tätä pitemmälle.
- (40) Jäsenvaltiot ovat selittävistä asiakirjoista 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman²⁷ 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 lainsäätäjä pitää tällaisten asiakirjojen toimittamista perusteltuna.

(41) (uusi) Alueiden komitea antoi lausuntonsa 30 päivänä toukokuuta 2013,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I artikla

Kohde

Tällä direktiivillä pyritään saavuttamaan miesten ja naisten tasapuolisempi edustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelinten jäsenten keskuudessa määrittämällä toimenpiteet, joilla pyritään nopeuttamaan sukupuolijakauman tasapainottumista, antaen julkisesti noteeratuille yhtiöille riittävästi aikaa tarvittavien järjestelyjen toteuttamiseen.

²⁷ EUVL C 369, 17.12.2011, s. 14.

2 artikla
Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan

- 1) 'julkisesti noteeratulla yhtiöllä' yhtiötä, jonka sääntömääräinen 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' julkisesti noteeratun yhtiön 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 julkisesti noteeratun yhtiön päivittäiseen johtamiseen, ja ketä tahansa kaksiportaisen järjestelmän johtoelimen jäsentä;
- 5) 'toimivaan johtoon kuulumattomalla hallintoelimen jäsenellä' ketä tahansa muuta kuin toimivaan johtoon kuuluvaa yksiportaisen hallintoelimen jäsentä ja ketä tahansa kaksiportaisen järjestelmän valvontaelimen jäsentä;
- 6) 'yksiportaisella hallintoelimellä' julkisesti noteeratun yhtiön ainoaa hallintoelintä, joka suorittaa sekä johto- että valvontatehtäviä;
- 7) 'kaksiportaisella hallintorakenteella' järjestelmää, jossa julkisesti noteeratun yhtiön johto- ja valvontatehtävät on erotettu eri elimiin;
- 8) '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.
- 9)

2 a artikla

Sovellettava lainsäädäntö

Toimivaltainen sääntelemään tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia asioita tietyn julkisesti noteeratun yhtiön osalta on se jäsenvaltio, jonka alueella kyseessä olevan yhtiön sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee, ja sovellettava lainsäädäntö on kyseisen jäsenvaltion lainsäädäntö.

3 artikla

Pienten ja keskisuurten yritysten jättäminen direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle

Tätä direktiiviä ei sovelleta pieniin ja keskisuuriin yrityksiin.

4 artikla

Tavoitteet sukupuolten tasapuoliselle edustukselle hallintoelimissä

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava joko se,
 - a) että julkisesti noteeratut yhtiöt asettavat tavoitteekseen sen, että 31 päivään joulukuuta 2027 mennessä aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten hallintoelinpaikoista, tai se,
 - b) että julkisesti noteeratut yhtiöt asettavat tavoitteekseen sen, että 31 päivään joulukuuta 2027 mennessä aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 33 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista, mukaan lukien sekä toimivaan johtoon kuuluvat että toimivaan johtoon kuulumattomat hallintoelinten jäsenet.
2. 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 alle 50 prosenttia, kun taas kaikkien hallintoelinpaikkojen määrän, joka katsotaan tarvittavan edellä 1 kohdan b alakohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi, on oltava lähin 33 prosentin osuutta vastaava määrä mutta alle 50 prosenttia. Nämä määrät ovat liitteessä.

- 3.
- 4.
- 5.
6. Jäsenvaltiot voivat säätää, että tässä artiklassa annetut säännökset eivät koske julkisesti noteerattuja yhtiöitä, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on alle 10 prosenttia.
- 7.

4 a artikla

Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavat keinot

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että 4 artiklan 1 kohdassa vahvistetuista tavoitteista yhden tavoitteen saavuttamiseksi niissä julkisesti noteeratuissa yhtiöissä, jotka eivät ole saavuttaneet näitä tavoitteita, 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ehdokasasettelu suoritetaan kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennen ehdokasasettelua vahvistettuja selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä.
2. Jäsenvaltioiden on 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ehdokasasettelussa varmistettava, että tehtäessä valintaa soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen yhtä pätevien ehdokkaiden välillä etusijalle asetetaan aliedustettua sukupuolta edustava ehdokas, ellei toisen sukupuolen edustaja ole tehtävään sopivampi sellaisen objektiivisen arvioinnin perusteella, jossa otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden on sellaisen ehdokkaan pyynnöstä, joka on otettu huomioon ehdokasasettelussa, annettava tälle ehdokkaalle seuraavat tiedot:
- a) valinnan perustana olleet pätevyysvaatimukset,
 - b) ehdokkaiden objektiivinen vertailu näiden vaatimusten pohjalta,
 - c) tarvittaessa seikat, joiden perusteella valinnassa päädyttiin toista sukupuolta edustavaan ehdokkaaseen.
4. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat kansallisten oikeusjärjestelmiensä mukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jos aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas osoittaa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että hän on ollut yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva ehdokasasetteluun valittu ehdokas, julkisesti noteeratun yhtiön on osoitettava, että 4 a artiklan 2 kohdan säännöksiä ei ole rikottu.

4 b artikla

4 a artiklan soveltamatta jättäminen

1. Jäsenvaltio voi päättää olla soveltamatta 4 a artiklaa, jos asianomaisessa jäsenvaltiossa on ennen [EUVL: lisätään täytäntöönpanolle 8 artiklan 1 kohdassa vahvistettu määräaika] jo toteutettu yhtä tehokkaita toimenpiteitä kuin 4 a artiklassa säädetty toimenpiteet miesten ja naisten edustuksen tasapainottamiseksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelimissä 4 artiklan 1 kohdassa asetetun tavoitteen mukaisesti tai päästy lähelle näiden tavoitteiden saavuttamista. Tällöin 4 artiklan 1 kohdassa asetetut tavoitteet katsotaan saavutetuiksi. Tällaisia yhtä tehokkaita toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi seuraavat:
 - a) kansallisessa lainsäädännössä edellytetään, että aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 30 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista tai vähintään 25 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2027, ja näiden vaatimusten noudattamatta jättämiseen sovelletaan tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia täytäntöönpanotoimenpiteitä. Silloin kun kansallisessa lainsäädännössä asetettuja sitovia tavoitteita ei sovelleta kaikkiin direktiivin soveltamisalaan kuuluviin yhtiöihin, soveltamatta jättämisen edellytysten katsotaan täyttyneen, jos yksittäisiä määrällisiä tavoitteita varten asetetut velvoitteet koskevat kaikkia julkisesti noteerattuja yhtiöitä, joita sitovat tavoitteet eivät koske, mukaan lukien pk-yritykset sekä toimivaan johtoon kuulumattomien että siihen kuuluvien hallintoelimen jäsenten osalta sekä vähintään yhden ylimpään johtoon kuuluvan hallintoelimen alapuolella olevan hallintotason osalta;
 - b) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 30 prosenttia kaikkien toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelinpaikkojen kokonaismäärästä tai vähintään 25 prosenttia kaikkien hallintoelinpaikkojen kokonaismäärästä;
 - c) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 25 prosenttia kaikkien toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelinpaikkojen kokonaismäärästä tai 20 prosenttia kaikkien hallintoelinpaikkojen kokonaismäärästä ja osuus on kasvanut vähintään 7,5 prosenttiyksikköä viimeaikaisella viisivuotisjaksolla, joka on päättynyt ennen täytäntöönpanolle 8 artiklan 1 kohdan mukaisesti asetettua määräaikaa.

- 1 b. Edellä 1 kohdan a tai b alakohdan tai jäljempänä 2 kohdan 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 alle 40 prosenttia. Näin on meneteltävä myös silloin, kun sitovia määrällisiä tavoitteita sovelletaan kansallisen lainsäädännön nojalla erikseen osakkaiden ja työntekijöiden edustajiin.
2. Jäsenvaltiot, jotka eivät 1 kohdan nojalla sovelleta 4 a artiklaa, voivat jatkaa soveltamatta jättämistä 31 päivän joulukuuta 2029 jälkeen ainoastaan, jos
- a) edellä 1 kohdassa esitettyjen vaatimusten mukaista kansallista lainsäädäntöä sovelletaan edelleen; tai
 - b) aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 30 prosenttia kaikkien toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelinpaikkojen kokonaismäärästä tai 25 prosenttia kaikkien hallintoelinpaikkojen kokonaismäärästä 31 päivään joulukuuta 2029 mennessä.
- Jos tämän kohdan mukaiset vaatimukset eivät täyty, jäsenvaltioiden on alettava soveltaa 4 a artiklaa 30 päivästä syyskuuta 2030.
3. Jos jäsenvaltio ei sovelleta 4 a artiklaa 1 ja 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla sillä perusteella, että kansalliset toimenpiteet tai edistymisen toteutuvat myös toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten osalta, tämä jäsenvaltio voi olla soveltamatta myös 4 c artiklan 1 kohtaa.

4 c artikla

Yksilölliset määrälliset tavoitteet

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joita 4 artiklan 1 kohdan b alakohdassa säädetty tavoite ei velvoita, asettavat yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita, jotka koskevat molempien sukupuolten tasapuolista edustusta yhtiön toimivaan johtoon kuuluvien hallintoelinten jäsenten keskuudessa ja jotka niiden on pyrittävä saavuttamaan viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2027.
2. Jos jäsenvaltiot säätävät 4 artiklan 6 kohdan mukaisesti, että 4 artiklassa vahvistetut tavoitteet eivät velvoita tiettyjä julkisesti noteerattuja yhtiöitä, niiden on varmistettava, että tällaiset yhtiöt asettavat yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita, jotka koskevat molempien sukupuolten tasapuolista edustusta kaikilla hallintoelinpaikoilla, ja pyrittävä saavuttamaan nuo tavoitteet 31 päivään joulukuuta 2027 mennessä.

5 artikla

Raportointi

- 1.
2. Jäsenvaltioiden on velvoitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan toimivaltaisille viranomaisille kerran vuodessa tietoja hallintoelintensä jäsenten sukupuolijakaumasta eriteltynä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin hallintoelinten jäseniin sekä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet saavuttaakseen 4 artiklan 1 kohdassa ja 4 c artiklassa vahvistetut sovellettavat tavoitteet. Jäsenvaltioiden on vaadittava julkisesti noteerattuja yhtiöitä julkaisemaan nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa verkkosivustoillaan.
3. Jos julkisesti noteerattu yhtiö ei saavuta kumpaakaan 4 artiklan 1 kohdassa määritellyistä tavoitteista tai 4 c artiklassa tarkoitettuja yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita, 2 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on sisällytettävä tieto siitä, miksi tavoitteita ei saavutettu, sekä kuvaus toimenpiteistä, joita yhtiö on jo toteuttanut ja/tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet.

- 3 a. Edellä 2 ja 3 kohdassa tarkoitettuja velvoitteita ei sovelleta julkisesti noteerattuihin yhtiöihin, joiden rekisteröity kotipaikka on jäsenvaltiossa, joka jättää soveltamatta 4 a artiklaa 4 b artiklan nojalla ja jonka kansalliseen lainsäädäntöön sisältyvät säännölliset raportointivelvoitteet.

4.

6 artikla

Täytäntöönpanotoimenpiteet

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin 4 a artiklan, 4 b artiklan 2 kohdan a alakohdan, 4 c artiklan sekä 5 artiklan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista täytäntöönpanotoimenpiteistä, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan.
2. Täytäntöönpanotoimenpiteiden on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.
3. Julkisesti noteeratut yhtiöt voivat joutua vastuuseen ainoastaan teoista tai laiminlyönneistä, jotka voidaan kansallisen lainsäädännön mukaisesti katsoa niistä johtuviksi.

7 artikla

Vähimmäisvaatimukset

Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua julkisesti noteeratuissa yhtiöissä koskevan periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset, jos kyseiset säännökset eivät aiheuta perusteetonta syrjintää eivätkä haittaa sisämarkkinoiden moitteetonta toimivuutta.

7 a artikla (uusi)

Sukupuolten tasapuolista edustusta julkisesti noteeratuissa yhtiöissä edistävät elimet

Jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampi elin julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen; nämä elimet voivat olla esimerkiksi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan mukaisesti nimettyjä elimiä²⁸.

8 artikla

Täytäntöönpano

1. Jäsenvaltioiden on hyväksyttävä ja julkaistava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään *[kolmen vuoden kuluttua tämän direktiivin hyväksymisestä]*. Niiden on viipymättä toimitettava ne kirjallisina komissiolle.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitetuissa laeissa, asetuksissa ja hallinnollisissa määräyksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.
- 2 a. Jäsenvaltioiden, jotka eivät 4 b artiklan nojalla sovelle 4 a artiklassa tarkoitettuja, ehdokasasettelua koskevia vaatimuksia, on viipymättä toimitettava komissiolle tiedot, jotka osoittavat, että 4 b artiklassa vahvistetut edellytykset täyttyvät.
- 3.
4. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

²⁸ 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).

9 artikla
Uudelleentarkastelu

1. Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle [*yksi vuosi 8 artiklan 1 kohdassa säädetystä päivämäärästä*] mennessä ja sen jälkeen kahden vuoden välein kertomus tämän direktiivin soveltamisesta. Kertomuksiin on muun muassa sisällytettävä kattavat tiedot toimenpiteistä, joilla 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyihin tavoitteisiin pyritään, tai tarvittaessa 4 b artiklassa tarkoitettujen edellytysten täyttymisestä, 5 artiklan mukaisesti toimitetut tiedot sekä tapauksen mukaan edustavat tiedot julkisesti noteerattujen yhtiöiden 4 c artiklan mukaisesti asettamista yksilöllisistä määrällisistä tavoitteista.
2. Jäsenvaltioiden, jotka eivät 4 b artiklan nojalla sovelle 4 a artiklaa, on sisällytettävä 1 kohdassa tarkoitettuihin kertomuksiin tiedot, joista käy ilmi, täytyvätkö 4 b artiklassa vahvistetut edellytykset. Komissio laatii [*kaksi vuotta 8 artiklan 1 kohdassa säädetystä päivämäärästä*] mennessä erityiskertomuksen, jossa todetaan muun muassa, täytyvätkö 4 b artiklassa vahvistetut edellytykset.
3. Komissio tarkastelee tämän direktiivin soveltamista ja raportoi siitä Euroopan parlamentille ja neuvostolle 31 päivään joulukuuta 2031 mennessä ja sen jälkeen kahden vuoden välein. Komissio arvioi erityisesti, onko tämän direktiivin tavoitteet saavutettu.
4. Komissio arvioi kertomuksissaan – sen perusteella, miten miesten ja naisten edustus yhtiöiden hallintoelimissä ja koko talouselämän eri päätöksentekotasolla on edistynyt, ja ottaen huomioon, onko saavutettu edistys riittävän kestävä – onko direktiivin voimassaoloaikaa tarpeen jatkaa 10 artiklan 2 kohdassa määriteltyä päivämäärää pitemmälle tai onko direktiiviä aiheellista muuttaa muulla tavoin.

10 artikla

Voimaantulo ja voimassaolon päättyminen

1. Tämä direktiivi tulee voimaan [*kahdentenäkymmenentenä*] päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.
2. Sen voimassaolo päättyy 31 päivänä joulukuuta 2038.

11 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta

Neuvoston puolesta

Puhemies

Puheenjohtaja

**ALIEDUSTETUN SUKUPUOLEN
TAVOITEMÄÄRÄT HALLINTOELIMISSÄ**

Hallintoelinpaikkojen lukumäärä	Aliedustettua sukupuolta olevien, toimivaan johtoon kuulumattomien hallintoelimen jäsenten vähimmäismäärä 40 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi (4 artiklan 1 kohta)	Aliedustettua sukupuolta olevien hallintoelimen jäsenten vähimmäismäärä 33 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi (4 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 %)
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 %)
