



**Euroopa Liidu
Nõukogu**

**Brüssel, 30. november 2015
(OR. en)**

14343/15

**Institutsioonidevaheline dokument:
2012/0299 (COD)**

**SOC 681
GENDER 28
ECOFIN 887
DRS 70
CODEC 1551**

ARUANNE

Saatja: Eesistujariik
Saaja: Nõukogu (tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused)

Eelmise dok nr: 14127/15 SOC 667 GENDER 24 ECOFIN 852 DRS 69 CODEC 1517
Komisjoni
ettepaneku nr: 16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724

Teema: Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid
– Üldine lähenemisviis

I. SISSEJUHATUS

Komisjon võttis 14. novembril 2012 vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi ettepaneku, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid.

Eesmärgiga lahendada tõsine probleem, mida kujutab endast naiste alaesindatus kõrgeimal tasandil majanduslike otsuste tegemises, kehtestatakse direktiivi ettepanekuga kvantitatiivne eesmärk, et alaesindatud soost liikmete osakaal noteeritud äriühingute juhtkonnas oleks 40% aastaks 2020 (riigi osalusega äriühingute puhul aastaks 2018). Äriühingud peaksid selle eesmärgi suunas liikuma, võttes muu hulgas kasutusele menetluseeskirjad tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimiseks ja ametisse nimetamiseks.

Äriühingutelt, kes ei ole 40% eesmärki saavutanud, nõutakse protseduuriliste eeskirjade jätkuvat kohaldamist ning selgitusi selle kohta, milliseid meetmeid nad on selle eesmärgi saavutamiseks võtnud või kavatsevad võtta. Liikmesriikidele, kes otsustavad eesmärki kohaldada *nii* tegevjuhtkonda kuuluvate *kui ka* mittekuuluvate juhtkonna liikmete suhtes, kehtestatakse väiksem eesmärk (33%).

DK, NL, PL, SE ja UK parlament ning üks CZ kahest parlamendikojast (saadikute koda) esitasid kaheksa nädala jooksul alates komisjoni ettepaneku esitamisest põhjendatud arvamused, milles väideti, et ettepanek ei ole kooskõlas subsidiaarsuse põhimõttega¹.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis oma arvamuse vastu 13. veebruaril 2013².

Regioonide Komitee võttis oma arvamuse vastu 30. mail 2013³.

Euroopa Parlament võttis oma esimese lugemise seisukoha vastu 20. novembril 2013⁴.

CZ, DK, SK, SI ja LV on esitanud keelelise analüüsi reservatsiooni.

¹ Ettepaneku läbivaatamist komisjoni poolt ei olnud vaja, kuna ELi lepingu protokoll (nr 2) artiklis 7 sätestatud ühekolmandikulise läveni ei jõutud.

² ELT C 133, 9.5.2013, lk 68.

³ ECOS-V-039.

⁴ A7-0340/2013. Uueks raportööriks on määratud Mariya Gabriel (BG/PPE).

Ettepanek tugineb ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikele 3, mis on liidu sotsiaalpoliitika raames õiguslik alus meetmete võtmiseks, millega tagatakse „meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte, sealhulgas võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes”.

Eesistujariik usub, et on võimalik saavutada kvalifitseeritud häälteenamusega kokkulepe, tuginedes ELTLi artikli 157 lõikele 3.

II. KOMPROMISSTEKST

Kuigi Euroopas ollakse järjest rohkem ühel meelel seoses vajadusega parandada soolist tasakaalu majandusotsuste tegemisel, sealhulgas äriühingute juhtorganites, on viimaste andmete taustal olnud areng aeglane ja ebaühtlane⁵. Arutelud töörühmas on kinnitanud, et kavandatud direktiivi eesmärgi toetajaskond endiselt lai ning need delegatsioonid, kes on direktiivi vastu, on rõhutanud eelkõige seda, et direktiiv ei järgi subsidiaarsuse põhimõtet. Samas on mõned teised delegatsioonid, kes suhtuvad kavandatud direktiivi üldjoontes positiivselt, juhtinud tähelepanu sellele, et liikmesriikidel on väga erinevad stardipositsioonid ja mõned vajavad ettenähtud kvantitatiivsete eesmärkide saavutamiseks rohkem aega kui teised.

Eesistujariik Luksemburgil oli kavas lisada eelnõu nõukogu (tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimused) 5. oktoobri 2015. aasta istungi päevakorda, kuid lõpuks jäeti see punkt siiski päevakorrast välja, et võimaldada rohkem aega aruteludeks.

Järelejäänud lahtiste küsimuste lahendamiseks esitas esistujariik uued sõnastusettepanekud, mis vaadati läbi sotsiaalküsimuste töörühmas 5. ja 17. novembril ning alaliste esindajate komitee koosolekul 25. novembril 2015. Peamised elemendid on järgmised:

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf

a) Paindlikkuse klausel (artikkel 4b)

Artiklis 4b sätestatud paindlikkuse klausel, mis on koostatud lähtuvalt subsidiaarsuse põhimõttest, võimaldaks liikmesriikidel järgida direktiivi eesmäärke enda valitud vahendite abil ja peatada direktiivi menetlusnõuete kohaldamine tingimusel, et on juba võtnud samaväärselt tõhusaid meetmeid või saavutanud edu direktiivis seatud kvantitatiivsete eesmärkide saavutamisel. Selleks et ühendada paindlikkus maksimaalse õiguskindlusega, määratakse artiklis 4b kindlaks kolm stsenaariumi, mida saab seaduse kohaselt pidada samaväärsel mõju tagamiseks kuni 31. detsembrini 2022⁶.

See jätab samuti alles võimaluse, et liikmesriigile võidakse anda õigus kasutada paindlikkuse klauslit teiste põhjendatud juhtumite puhul, mil on tõendatud samaväärne tõhusus või piisavad edusammud. Eesistujariik Luksemburg viimistles oma sõnastusettepanekutes artikli 4b lõike 1a punktis a esitatud näidisstsenaariumi selgitamiseks, et liikmesriigid, kelle siseriiklikus õiguses on olemas siduvad kvantitatiivsed eesmärgid, mis ei hõlma kõiki käesoleva direktiivi kohaldamisalasse jäävaid noteeritud äriühinguid, võivad siiski kasutada paindlikkuse klauslit, tingimusel et nende siduvate kvantitatiivsete eesmärkide kitsam kohaldamine kompenseeritakse muude siseriiklike meetmetega, mida ei oleks muidu käesoleva direktiivi alusel nõutud.

⁶ Vt selgitavaid märkusi dokumentides 14562/14 ja 13942/15.

b) Rakendamise ajakava ja aegumisklauslid (artiklid 4b, 9 ja 10)

Rakendamise ja aruandluse ajakava ning kvantitatiivsete eesmärkide saavutamise tähtaega pikendati juba nõukogu ettevalmistavates organites eelnevalt toimunud arutelude käigus. Eesistujariik kohandas oma sõnastusettepanekutes rakendamise ajakava veelgi, nii et artiklil 4b põhinevad kohaldamise peatamised aeguksid *31. detsembril 2022* (mitte *31. detsembril 2020*), välja arvatud teatud tingimuste täitmise korral (vt artikli 4b lõige 2). Kui need tingimused ei ole täidetud, nõutakse liikmesriikidelt, et nad tagaksid artikli 4a menetlusnõuete kohaldamise alates *30. septembrist 2023* (mitte *30. septembrist 2021*).

Samamoodi nõutaks komisjonilt, et ta esitaks esimese aruande direktiivi kohaldamise kohta *31. detsembriks 2024* (mitte *31. detsembriks 2022*), ning direktiiv kaotaks kehtivuse *31. detsembril 2031* (mitte *31. detsembril 2029*).

c) Aruandlus (artikkel 5)

Eesistujariigi sõnastusettepanekutes pakutakse välja erand artikli 5 lõikes 3 esitatud aruandlussätetest nende noteeritud äriühingute puhul, mille registreeritud asukoht on liikmesriigis, kus meetmed äriühingute juhtorganites soolise tasakaalu parandamiseks on tagatud siseriiklike õigusnormidega, mis näevad ette samad või sarnased aruandluskohustused (vt artikli 4b lõike 1a punkt a).

d) Ümardamiseeskirjad ja õigus kehtestada eraldi eesmärgid aktsionäride esindajate ja töötajate esindajate puhul (artikli 4 lõige 2, artikli 4b lõige 1b, põhjendus 21, põhjendus 29a ja lisa)

Eesistujariigi sõnastusettepanekutega nähakse ette võimalus – aga mitte kohustus – kohaldada siseriiklikus õiguses ette nähtud siduvaid kvantitatiivseid eesmärke (millele on viidatud artikli 4b lõike 1a punkti a paindlikkuse klausli sättes) eraldi aktsionäride esindajate ja töötajate esindajate puhul.

Teksti uusim versioon, sealhulgas eespool nimetatud elemendid, on esitatud käesoleva aruande lisas.

III. DELEGATSIOONIDE SEISUKOHAD

Mitu delegatsiooni (BE, BG, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, AT, RO, SI, FI) toetasid direktiivi selle praeguses sõnastuses.

CZ, DE, ES, PT ja PL säilitasid praeguse teksti suhtes analüüsi reservatsiooni.

DK, CZ, FR, PL ja UK on säilitanud parlamentaarse analüüsi reservatsiooni.

DK, EE, HR, HU, SK, NL, SE ja UK säilitasid komisjoni ettepaneku kohta tehtud reservatsioonid.

Komisjon toetab tugevalt pingutusi töö jätkamiseks, kuid ei ole veel võtnud vastu ametlikku seisukohta eesistujariigi väljapakutud kompromissteksti suhtes.

Üksikasjalikumat teavet delegatsioonide seisukohtade kohta leiab dokumentides 13772/15 ja 14126/1/15 REV 1.

IV. KOKKUVÕTE

Nõukogul palutakse käsitleda allesjäänud reservatsioone eesmärgiga jõuda kokkuleppele üldises lähenemisviisis.

Ettepanek:

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,
milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute juhtorgani
liikmete seas ja sellega seotud meetmeid**

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 157 lõiget 3,⁷

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust,⁸

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

⁷ Nurksulud on eemaldatud.

⁸ ELT C , lk...

- (1) Euroopa Liidu lepingu (ELi leping) artikli 2 ja artikli 3 lõike 3 kohaselt on naiste ja meeste võrdõiguslikkus ELi üks põhiväärtusi ja peamisi eesmärke. Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artikli 8 kohaselt peab kõigi liidu meetmete puhul olema eesmärgiks meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine. Aluslepingu artikli 157 lõige 3 on õiguslik alus ELi meetmetele, mille eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutsega seotud küsimustes.
- (2) Positiivse erikohtlemise põhimõtte tähtsust naiste ja meeste tegeliku võrdõiguslikkuse tagamisel tunnustatakse nii aluslepingu artikli 157 lõikes 4 kui ka Euroopa Liidu põhiõiguste harta (harta) artiklis 23, kus on sätestatud, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades ning et võrdõiguslikkuse põhimõtte ei takista säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad alaesindatud soole erilisi eeliseid.
- (3) Komisjoni soovitus 84/635/EMÜ⁹ soovitati liikmesriikidel astuda samme, millega tagatakse, et positiivne erikohtlemine hõlmaks võimaluse korral ka selliseid meetmeid, mis suurendavad naiste aktiivset osalemist otsuseid tegevates organites. Nõukogu soovitus 96/694/EÜ¹⁰ soovitati liikmesriikidel kutsuda erasektorit üles suurendama naiste osakaalu kõikidel otsustustasanditel, eelkõige soolise võrdõiguslikkuse kavade ja positiivse erikohtlemise kavade raames või nende vastuvõtmise kaudu.

⁹ Nõukogu 13. detsembri 1984. aasta soovitus 84/635/EMÜ naiste suhtes kohaldatava positiivse erikohtlemise edendamise kohta (EÜT L 331, 19.12.1984, lk 34).

¹⁰ Nõukogu 2. detsembri 1996. aasta soovitus 96/694/EÜ naiste ja meeste võrdse osakaalu saavutamise kohta otsustamisprotsessis (EÜT L 319, 10.12.1996, lk 11).

- (4) Komisjon on viimastel aastatel esitanud mitu aruannet, milles käsitletakse soolise mitmekesisuse olukorda majandusotsuste tegemisel. Komisjon on kutsunud börsil noteeritud liidu äriühinguid üles suurendama naiste osalust juhtorganites iseregulatsioonimeetmete ja konkreetsete vabatahtlike kohustuste võtmise kaudu. Komisjon rõhutas oma 2010. aastal avaldatud teatises „Kindel kohustus tagada meeste ja naiste võrdõiguslikkus. Naiste harta”, et naistel ei ole ikka veel täielikku ligipääsu võimu ja otsuste tegemise juurde poliitilises ja majanduselusel, ning kinnitas veel kord oma kavatsust kasutada oma volitusi selleks, et aidata kaasa naiste ja meeste võrdsema esindatuse tagamisele vastutavatel ametikohtadel. Komisjoni teatises „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015” määratleti ühe prioriteedina soolise tasakaalu parandamine otsuste tegemisel.
- (5) Nõukogu võttis 2011. aastal vastu Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti (2011–2020), tunnistades, et soolise võrdõiguslikkuse poliitikasuunad on ülimalt tähtsad majanduskasvu, jõukuse ja konkurentsivõime tagamiseks, kinnitades veelkord, et ta on võtnud ülesande kaotada naiste ja meeste erinev kohtlemine, et saavutada strateegia „Euroopa 2020” eesmärgid eelkõige soolise võrdõiguslikkuse seisukohast kolmes väga olulises valdkonnas, milleks on tööhõive, haridus ja sotsiaalne kaasatus, ning kutsudes üles edendama naiste ja meeste võrdset osalemist kõigil tasanditel ja kõigis valdkondades otsuste tegemisel, et kasutada täiel määral ära kõiki andekaid inimesi.
- (6) Euroopa Parlament nõuab oma 2011. aasta juuli naisi ja ärijuhtimist käsitlevas resolutsioonis tungivalt, et äriühingud saavutaksid otsustava 30%-lise naiste esindatuse määra juhtorganites 2015. aastaks ja 40%-lise määra 2020. aastaks. Juhuks, kui äriühingute ja liikmesriikide võetavad meetmed peaksid osutama ebapiisavaks, tegi Euroopa Parlament komisjonile ülesandeks esitada aastal 2012 kvoote sisaldav seadusandlik ettepanek. Euroopa Parlament rõhutas õigusakti väljatöötamise vajadust 13. märtsi 2012. aasta resolutsioonis naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta liidus.

(7)

(8)

(9)

- (10) Euroopas on suur hulk kõrgelt kvalifitseeritud naisi. Selleks et kasutada tõhusamalt ära olemasolevat inimkapitali, mis on liidu ees seisvate rahvastikuprobleemide lahendamise võti, on äärmiselt tähtis parandada soolist tasakaalu äriühingute juhtorganites. Lisaks on laialt levinud seisukoht, et naiste valimine juhtorganisse aitab parandada äriühingu üldjuhtimist ja paljud uuringud on näidanud, et koos soolise mitmekesisusega tippjuhtide hulgas suureneb äriühingu finantssuutlikkus ja kasumlikkus. Olenemata tõenditest, et sooline tasakaal avaldab soodsat mõju nii äriühingutele kui ka majandusele tervikuna, ning olenemata kehtivatest liidu õigusaktidest, mis keelavad soolise diskrimineerimise, ja iseregulatsiooni soodustavate meetmete võtmisest liidu tasandil, on naiste osakaal äriühingute kõrgemates otsuseid tegevates organites kogu liidu territooriumil endiselt väga väike. Soolise tasakaalu puudumine on kõige suurem ja teravam probleem erasektoris, eelkõige börsil noteeritud äriühingutes.
- (10a) Komisjoni peamine sellealane statistiline näitaja, mis väljendab soolist esindatust äriühingute juhtorganites, osutab, et äriühingute kõrgeimal otsustustasandil tegutsevate naiste osakaal on endiselt väga väike. Kui võtta aluseks komisjoni aruanne 2014. aastal naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta, siis naisi on suurimate börsil noteeritud äriühingute juhatuses keskmiselt 20,2 %, esimeeste seas ainult 6,5 % ja tegevjuhtide hulgas 3,3 %.
- (10b) Tööhõive ja majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020” tunnistati, et naiste tööjõus osalemise määra suurendamine aitab kaasa majanduskasvu edendamisele ning rahvastikuprobleemide lahendamisele Euroopas. Strateegia põhieesmärk on tagada 2020. aastaks 20–64-aastaste naiste ja meeste 75 % tööhõive määr ning seda on võimalik saavutada ainult juhul, kui selgelt järgitakse soolise võrdõiguslikkuse põhimõtet ning tehakse kõik selleks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad naiste osalemist tööturul. Hiljutine majanduskriis on rõhutanud liidu üha kasvavat vajadust tugineda teadmistele, oskustele ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära kogu olemasolev võimekusressurss. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel majandusotsuste tegemisel, eelkõige äriühingute juhtorganites, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt.

- (11) Naiste osakaal äriühingute juhtorganites suureneb väga aeglaselt ning viimastel aastatel on keskmine aastane kasv olnud vaid 1,0 protsendipunkti. Liikmesriigid ei ole olukorra parandamisel olnud võrdselt edukad ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Olukord on oluliselt rohkem paranenud sellistes liikmesriikides, kus on kehtestatud siduvad meetmed. Erinevused liikmesriikide vahel tõenäoliselt süvenevad veelgi, võttes arvesse erinevaid lähenemisviise naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamisel juhtorganites. Seega julgustatakse liikmesriike jagama teavet siseriiklikul tasandil võetud tõhusate meetmete ja vastuvõetud poliitika kohta, ja vahetama parimaid tavasid, et toetada üle kogu liidu edusamme liikumisel eesmärgi poole saavutada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus äriühingute juhtorganites.
- (12)
- (13) Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtorganisse võetavate isikute kvalifikatsiooninõuete ja valikumenetluse läbipaistvus, takistab olulisel määral parema soolise mitmekesisuse kujunemist juhtorganite liikmeskonnas ja mõjutab negatiivselt nii juhtorganite liikmete karjääri ja liikumisvabadust kui ka investorite otsuseid. Läbipaistvuse puudumine ei võimalda potentsiaalsetel kandidaatidel kandideerida juhtorganitesse, kus nende kutseoskusi kõige rohkem vaja oleks, ega vaidlustada sooliselt kallutatud ametisse nimetamise otsuseid, piirates sel viisil nende liikumisvabadust siseturul. Investoritel omakorda on mitmesugused investeerimisstrateegiad, mis eeldavad ka teavet juhtorgani liikmete oskuste ja pädevuse kohta. Juhtorganite liikmete läbipaistvamad kvalifikatsiooninõuded ja valikumenetlused võimaldavad investoritel paremini hinnata äriühingu äristrateegiat ja teha kaalutletud otsuseid.

- (14) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole küll juhtorganite liikmete valikumenetlust ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid siseriiklikke õigusakte kõigis üksikasjades ühtlustada, ent siiski on vaja kehtestada teatavad miinimumnõuded, mis võimaldaksid kohustada selliseid börsil noteeritud äriühinguid, kus puudub sooline tasakaal, võtma tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme valiku või ametisse nimetamise üle otsustamisel aluseks kandidaatide kvalifikatsiooni objektiivne võrdlushinnang, mis hõlmab sobivust, pädevust ja ametialast suutlikkust; see on vajalik soolise tasakaalu parandamiseks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Üksnes liidu tasandi meetmega on võimalik tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus ja ära hoida probleeme igapäevases äritegevuses.
- (15)
- (16) Seega peaks liit püstitama eesmärgi suurendada naiste osalust äriühingu juhtorganites, et edendada majanduskasvu ning suurendada Euroopa äriühingute konkurentsivõimet ning saavutada tööturul tegelik sooline võrdõiguslikkus. Selle eesmärgi saavutamiseks tuleks positiivse erikohtlemise suhtes kehtestada miinimumnõuded selliste siduvate meetmete vormis, mille ülesandeks on saavutada börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolise koosseisu kvantitatiivne eesmärk, arvestades, et kõnealust või sellega sarnanevat vahendit kasutanud liikmesriigid ja muud riigid on saavutanud kõige paremaid tulemusi majandusotsuste tegemisel naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamisel.
- (17) Börsil noteeritud äriühingud on majandusliku tähtsuse, nähtavuse ja turumõju seisukohalt eriti tähtsal positsioonil. Need äriühingud on eeskujuks kogu majandusvaldkonnale ning nende toimimisviisi järgivad tõenäoliselt ka teist tüüpi äriühingud. Börsil noteeritud äriühingute avalik olemus nõuab, et nende tegevust tuleks avaliku huvi tõttu rohkem reguleerida.

- (17a) Käesoleva direktiiviga ettenähtud meetmeid tuleks kohaldada selliste börsil noteeritud äriühingute suhtes, mida käsitatakse kui äriühinguid, mille registreeritud asukoht on ühes liikmesriigis ja mille aktsiatega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2004/39/EÜ¹¹ tähenduses. Direktiiv ei mõjuta kehtivaid õigusakte, millega määratakse kindlaks börsil noteeritud äriühingu asukoht.
- (17b) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaks liikmesriik, kes on pädev kõnealuse direktiivi kohaseid küsimusi reguleerima, olema liikmesriik, kus on asjaomase börsil noteeritud äriühingu registreeritud asukoht, mitte liikmesriik, kelle reguleeritud turul börsil noteeritud äriühing oma aktsiatega kaupleb. Kohaldatav seadus peaks olema selle liikmesriigi seadus, kus asub börsil noteeritud äriühingu registreeritud asukoht.
- (18) Käesolevat direktiivi ei kohaldata väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate (VKEd) suhtes, nii nagu need on määratletud komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitusel 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta¹².
- (19) Börsil noteeritud ELi äriühingutes kasutatakse eri juhtimisstruktuure, mis erinevad üksteisest peamiselt selle poolest, kas äriühingul on eraldi juhtimis- ja järelevalveorgan (nn kahetasandiline süsteem) või ainult üks juhtimisorgan, mis täidab nii juhtimise kui ka järelevalvega seotud ülesandeid (nn ühetasandiline süsteem). Samuti on kasutusel segasüsteemid, mis hõlmavad mõlema süsteemi elemente või võimaldavad äriühingutel valida eri mudelite vahel. Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada kõikide liikmesriikides kasutusel olevate juhtimisstruktuuride suhtes.

¹¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiiv 2004/39/EÜ finantsinstrumentide turgude kohta (ELT L 145, 30.4.2004, lk 1).

¹² ELT L 124, 20.5.2003, lk 36.

- (20) Kõikide juhtimissüsteemide puhul eristatakse *de jure* või *de facto* tegevjuhtkonna liikmeid, kes osalevad äriühingu igapäevases juhtimises, ning tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, kes ei osale äriühingu igapäevases juhtimises, kuid täidavad järelevalveülesandeid. Direktiiviga soovitakse parandada soolist tasakaalu mõlemas kategoorias. Selleks et tasakaalustada omavahel vajadus suurendada soolist mitmekesisust juhtorganites ja vajadus võimalikult vähe sekkuda äriühingu igapäevasesse juhtimisse, eristatakse direktiivis kaht juhtorganite liikme kategooriat.
- (21) Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada kõikide tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes. Mitmes liikmesriigis on võimalus või kohustus ametisse nimetada või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest äriühingu töötajate ja/või töötajate organisatsiooni liikmete hulgast kooskõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada ka selliste juhtorgani liikmete suhtes. Kuid võttes arvesse asjaolu, et mõned tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtorgani liikmed on töötajate esindajad, peaks asjaomane liikmesriik määrama kindlaks vahendid kõnealuste eesmärkide täitmiseks, võttes nõuetekohaselt arvesse töötajate esindaja valimise või määramise erieeskirju, nagu need on sätestatud liikmesriikide õigusaktides, ning austama hääletamisvabadust töötajate esindaja valimisel. Pidades silmas erinevusi liikmeriikide äriühinguõiguses, peaks see sisaldama võimalust, et liikmesriigid saavad kohaldada kvantitatiivseid eesmärke eraldi aktsionäride esindajate ja töötajate esindajate jaoks.

- (22) Börsil noteeritud liidu äriühingud peaksid püüdma saavutada kõige hiljemalt 31. detsembriks 2020 eesmärgi, et vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmetest oleksid alaesindatud soo liikmed. Teise võimalusena, kuna börsil noteeritud äriühingud peaksid püüdma suurendada alaesindatud soo osakaalu kõigil otsuste tegemisega seotud ametikohtadel, võivad liikmesriigid ette näha, et börsil noteeritud äriühing peaks saavutama eesmärgi, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt 33 % kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega. Need eesmärgid kehtivad üksnes juhtorgani liikmete üldise soolise mitmekesisuse kohta ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eeskätt ei takista käesolev direktiiv kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Selles austatakse aktsionäride õigusi ning hääletamisvabadust aktsionäride koosolekul. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.
- (22a) Noteeritud äriühingute puhul, mille registreeritud asukoht on liikmesriigis, kes on võtnud meetmeid, mis pakuvad samavõrra tulemuslikke vahendeid noteeritud äriühingute juhtorganites naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks, või kus on tehtud edusamme eespool nimetatud eesmärkide saavutamisel, ning kui kõnealune liikmesriik on otsustanud artikli 4a kohaldamise peatada, loetakse artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärgid täidetuks.
- (23)
- (24) Metoodika, mille alusel määratakse kindlaks juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik eesmärgi täitmiseks, nõuab täiendavat täpsustamist, sest kui võtta arvesse enamiku juhtorganite suurust, ei ole matemaatiliselt võimalik saavutada täpselt 40 %-line või vajaduse korral 33 %-line osakaal. Seega peaks olema juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik eesmärgi täitmiseks, 40 %-le, või vajaduse korral 33 %-le kõige lähemal olev arv ning mõlemal juhul peab see jääma alla 50 %.

- (24a) Kuna töötajaskonna soolisel koosseisul on otsene mõju alaesindatud soost kandidaatide olemasolule, võivad liikmesriigid näha ette, et käesolevas direktiivis kehtestatud kvantitatiivseid eesmärke seoses naiste ja meeste esindatusega juhtorgani liikmete seas ei kohaldata börsil noteeritud äriühingutele, kus alaesindatud soo esindajaid on alla 10 % kogu töötajaskonnast. Sellised äriühingud peaksid siiski seadma enda jaoks kvantitatiivsed eesmärgid seoses mõlema soo tasakaalustatud esindatusega kõigi juhtorgani liikmete kohtadel ning üritama need eesmärgid saavutada 31. detsembriks 2020.
- (25) Euroopa Liidu Kohus on leidnud oma otsustes, milles käsitletakse positiivset erikohtlemist ja selle kooskõla soolise diskrimineerimise keeluga (mis on nüüd sätestatud ka harta artiklis 21), et teatavatel juhtudel võib töölevõtmise või edutamise puhul eelistada alaesindatud soost töötajat tingimusel, et ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest, ning et kõnealune eelistamine ei toimu automaatselt ja tingimusteta, vaid seda võidakse eirata, kui teisest soost konkreetse kandidaadi omadused kallutavad tulemuse selle kandidaadi kasuks, ning et iga kandidaati tuleb objektiivselt hinnata, võttes arvesse kõiki konkreetset kandidaati iseloomustavaid kriteeriume¹³.

¹³ Otsused järgmistes kohtuasjades: C-450/93 Kalanke [1995] EKL I-3051, C-409/95 Marschall [1997] EKL I-6363, C-158/97 Badeck [2000] EKL I-1875, C-407/98 Abrahamsson [2000] EKL I-5539.

- (26) Vastavalt eespool nimetatud kohtulahenditele peavad liikmesriigid tagama, need börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, või vastavalt 33 % kõigi juhtorgani liikmete hulgas, valivad nende ametikohtade täitmiseks, valimise või nimetamise teel, kõige paremini kvalifitseeritud kandidaadi, võttes aluseks võrdleva analüüsi, mis põhineb valikumenetluse alguses kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kõnealune protsent hiljemalt 31. detsembriks 2020. Näiteks võiksid börsil noteeritud äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust.
- (26a) Liikmesriikides, kus kohaldatakse kandidaatide valikumenetlusega seotud nõudeid, ei peaks äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, või vastavalt 33 % kõigi juhtorgani liikmete hulgas, olema kohustatud neid nõudeid rakendama.
- (27) Kandidaatide valiku meetoodika juhtorgani liikmete ametisse nimetamiseks või valimiseks erineb nii liikmesriikide kui ka äriühingute lõikes. Üks võimalus on teha eelvalik enne kandidaatide tutvustamist aktsionäride koosolekul, seda võib teha näiteks ametisse nimetamise komisjon või juhtivtöötajaid otsiv ettevõtte. Kandidaatide valimise suhtes kehtestatud nõuded tuleks täita valimismenetluse asjakohases etapis kooskõlas siseriikliku õiguse ning asjaomase börsil noteeritud äriühingu põhikirjaga, enne kui aktsionärid kandidaadi valivad, näiteks kandidaatide nimekirja ette valmistades. Selles suhtes nähakse käesoleva direktiiviga ette üksnes miinimumstandardid kandidaatide valikumenetluseks ametisse nimetamisel või valimisel, mis võimaldab kohaldada Euroopa Kohtu kohtulahendites sätestatud tingimusi, et saavutada eesmärk muuta börsil noteeritud äriühingute juhtorganite koosseis sooliselt tasakaalustatumaks. Direktiivis austatakse aktsionäride õigusi ning hääletamisvabadust aktsionäride koosolekul.

- (28) Direktiivi eesmärke silmas pidades peaksid börsil noteeritud äriühingud olema kohustatud kandidaadi soovil avaldama kandidaadile valiku aluseks olnud kvalifikatsiooninõuded, nendest nõuetest lähtuva kandidaatide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati selle kandidaadi kasuks, kes ei olnud alaesindatud soost. Selline teabenõue võib piirata õigust eraelu puutumatusel ja isikuandmete kaitsele, mida tunnustatakse harta artiklites 7 ja 8. Kuid sellised piirangud on vajalikud ning vastavad kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele. Seega on need piirangud kooskõlas piirangute suhtes kehtivate nõuetega, mis on sätestatud harta artikli 52 lõikes 1, ja Euroopa Kohtu asjakohaste kohtulahenditega ning neid tuleks kohaldada kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 95/46/EÜ sätetega¹⁴.
- (29) Kui alaesindatud soost kandidaat teeb kindlaks, et tal oli valitud vastassoost kandidaadiga võrreldes võrdne kvalifikatsioon, tuleks kõnealuselt börsil noteeritud äriühingult nõuda, et ta tõendaks tehtud valiku nõuetekohasust.

¹⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. oktoobri 1995. aasta direktiiv 95/46/EÜ üksikisikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta (EÜT L 281, 23.11.1995, lk 31).

- (29a) Kooskõlas subsidiaarsuse põhimõttega on tähtis tunnistada erinevate lähenemisviiside legitiimsust ning selles komplekskes poliitikavaldkonnas kättesaadavate teatavate siseriiklike meetmete tulemuslikkust. Mõnes liikmesriigis on juba võetud või võidakse võtta meetmed, mis näevad ette samaväärselt tõhusad vahendid, et tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute juhtorganites, või on saavutanud edu direktiivis seatud eesmärkide saavutamisel enne selle rakendamise tähtaega. Need liikmesriigid võivad jätta kõik kandidaatide valikumenetlusega seotud nõuded kohaldamata. Liikmesriikides, kus siseriiklike õigusaktidega on kehtestatud samavõrra tulemuslikud meetmed, millega nähakse ette, et alaesindatud soost liikmete osakaal peab olema vähemalt 30 % tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas või vähemalt 25 % kõigi juhtorganite liikmete hulgas suurtes noteeritud äriühingutes, tuleks käesolevas direktiivis kindlaksmääratud ümardamiseskirju juhtorgani liikmete konkreetse arvu kohta kohaldada *mutatis mutandis*nende siseriiklike sätete hindamise suhtes käesoleva direktiivi alusel.
- (29b) Selleks, et parandada soolist tasakaalu ka äriühingu igapäevase juhtimisega tegeleva tegevjuhtkonna seas, tuleks börsil noteeritud äriühingutelt nõuda, et nad võtaksid individuaalseid kohustusi mõlema soo esindatuse tagamiseks tegevjuhtkonnas, et saavutada nimetatud eesmärgid direktiivis ettenähtud kuupäevaks. Sellised eesmärgid peaksid aitama äriühingutel saavutada käegakatsutavat edu, võrreldes nende praeguse olukorraga. Seda kohustust ei tohiks kohaldada börsil noteeritud äriühingutele, kes üritavad saavutada 33 %-lise eesmärgi kõigi juhtorgani liikmete puhul, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega.

- (29d) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning meetmete kohta, mida on võetud, et saavutada käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu edusamme naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse saavutamisel juhtorgani liikmete seas. Börsil noteeritud äriühingud peavad selle teabe avaldama nõuetekohaselt ja kergesti juurdepääsetavas vormis oma veebisaitidel. Kui börsil noteeritud äriühing ei ole kvantitatiivseid eesmärke täitnud, tuleks teabele lisada ka selliste meetmete kirjeldus, mida äriühing kavatab eesmärkide täitmiseks tulevikus võtta. Kui liikmesriigid on artikli 4b lõike 1a punkti a alusel peatanud artikli 4a kohaldamise, ei ole neid kohustusi vaja täita, tingimusel et siseriiklike õigusaktidega on ette nähtud samad või sarnased aruandluskohustused.
- (30) Kandidaatide ametisse nimetamise või valimise valikumenetlusega seotud kohustused, kohustus näha ette tegevjuhtkonnaga seotud vabatahtlikud eesmärgid ning aruandluskohustus tuleks jõustada meetmetega, mis on tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Ilma et piiratakse täitemeetmete rakendamist käsitleva siseriikliku õiguse kohaldamist, seni kuni börsil noteeritud äriühingud järgivad nimetatud kohustusi, ei tohiks neid karistada, kui nad ei suuda saavutada naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse kvantitatiivseid eesmärke. Täitemeetmeid ei tohiks kohaldada börsil noteeritud äriühingutele, kui vastavalt siseriiklikule õigusele ei olene tegevus või tegevusetus äriühingust endast, vaid teisest füüsilistest või juriidilistest isikutest, nagu näiteks mõni aktsionär.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35b) Liikmesriigid või börsil noteeritud äriühingud võivad naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks kehtestada või säilitada soodsamaid meetmeid.
- (36) Käesolevas direktiivis austatakse põhiõigusi ja järgitakse hartas tunnustatud põhimõtteid. Eelkõige aitab see tagada õigust harta artiklis 23 sätestatud naiste ja meeste võrdõiguslikkusele ning harta artiklis 15 sätestatud õigust teha tööd ja tegutseda vabalt valitud kutsealal. Direktiivi eesmärk on tagada, et täielikult austataks harta artiklis 47 sätestatud õigust tõhusale õiguskaitsevahendile ja õiglasele kohtulikule arutamisele. Harta artiklis 16 sätestatud ettevõtlusvabaduse ja artikli 17 lõikes 1 sätestatud omandiõiguse suhtes kohaldatavad piirangud arvestavad nimetatud õiguste ja vabaduste põhiolemust ning on vajalikud ja proportsionaalsed. Need piirangud vastavad oma olemuselt Euroopa Liidu poolt tunnustatud üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele ning vajadusele kaitsta teiste isikute õigusi ja vabadusi.
- (37) Samal ajal kui mõned liikmesriigid on kehtestanud eeskirju või toetanud iseregulatsiooni, mille puhul on saavutatud erinevaid tulemusi, ei ole enamik liikmesriike võtnud ühtegi meetet ega ilmutanud valmisolekut tegutseda viisil, mis võiks olukorda piisaval määral parandada. Prognoosid, mis põhinevad nii varasemaid kui ka praeguseid suundumusi ja kavatsusi käsitleva teabe igakülgasel analüüsil, näitavad, et lähemas tulevikus ei saavuta liikmesriigid eraldi tegutsedes käesoleva direktiivi eesmärki tagada kogu liidus naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus juhtorgani liikmete seas. Arvestades eespool nimetatud asjaolusid ja seda, et erinevus naiste ja meeste esindatuse osas äriühingute juhtorganites liikmesriigiti süveneb järjest, saab soolist tasakaalu parandada kõikide liidu äriühingute juhtorganites üksnes ühise lähenemisviisi abil ning soolise võrdõiguslikkuse, konkurentsivõime ja majanduskasvu potentsiaali on võimalik paremini saavutada liidu tasandil kui liikmesriikide algatuste kaudu, mis erinevad üksteisest nii ulatuse, taotluste kui ka tulemuslikkuse poolest. Kuna liikmesriigid ei suuda käesoleva direktiivi eesmärke piisaval määral saavutada ning need on oma ulatuse ja mõju tõttu paremini saavutatavad liidu tasandil, võib liit vastu võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega.

- (38) Samas artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt piirdub käesolev direktiiv ühiste põhimõtete ja eesmärkide seadmisega ega lähe kaugemale sellest, mis on vajalik nende eesmärkide saavutamiseks. Liikmesriikidele antakse piisavalt vabadust otsustada, kuidas oleks kõige parem saavutada käesoleva direktiivi eesmarke, võttes arvesse asjaomasel liikmesriigis valitsevat olukorda, eelkõige juhtorgani liikmete töölevõtmise eeskirju ja tavasid. Käesolev direktiiv ei piira börsil noteeritud äriühingute vabadust määrata ametisse kõige kõrgema kvalifikatsiooniga liikmed ning tagab kõikidele äriühingutele piisavalt pika kohanemisperioodi.
- (39) Proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt peaks börsil noteeritud äriühingutele seatud eesmärk olema ajaliselt piiratud ning kehtima vaid niikaua, kuni on jõutud kestlike tulemusteni soolise tasakaalu eesmärgi saavutamisel äriühingute juhtorganites. Seepärast peaks komisjon käesoleva direktiivi kohaldamist korrapäraselt läbi vaatama ning esitama aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule. Lisaks nähakse käesoleva direktiiviga ette kehtivuse lõpptähtaeg. Komisjon peaks direktiivi nõuete täitmise läbivaatamise järel hindama, kas direktiivi kehtivust on vaja pikendada.
- (40) Koosõlas liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühise poliitilise deklaratsiooniga selgitavate dokumentide kohta¹⁵ kohustuvad liikmesriigid põhjendatud juhtudel lisama ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi komponentide ja ülevõtvate siseriiklike õigusaktide vastavate osade vahel. Käesoleva direktiivi puhul leiab seadusandja, et kõnealuste dokumentide edastamine on põhjendatud,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

¹⁵ ELT C 369, 17.12.2011, lk 14.

Artikkel 1
Reguleerimise

Käesoleva direktiiviga üritatakse saavutada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute juhtorgani liikmete seas, rakendades selleks meetmeid, mis aitavad kiirendada soolise tasakaalu saavutamist, andes samas börsil noteeritud äriühingutele piisavalt aega vajalike ümberkorralduste tegemiseks.

Artikkel 2
Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- (1) „börsil noteeritud äriühing” – äriühing, mille registreeritud asukoht asub liikmesriigis ja mille aktsiatega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul direktiivi 2004/39/EÜ artikli 4 lõike 14 punkti 14 tähenduses;
- (2) „juhtorgan” – börsil noteeritud äriühingu haldus-, juhtimis- või järelevalveorgan;
- (3) „juhtkonna liige” – juhtorgani liige, sh töötajate esindaja;
- (4) „tegevjuhtkonna liige” – ühetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhtorgani liige, kes tegeleb börsil noteeritud äriühingu igapäevase juhtimisega, ja kahetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhatuse liige;
- (5) „tegevjuhtkonda mittekuuluv juhtorgani liige” – ühetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhtorgani liige, kes ei ole tegevjuhtkonna liige, ja kahetasandilise juhtimissüsteemi puhul nõukogu liige;
- (6) „ühetasandiline juhtimissüsteem” – süsteem, mille puhul börsil noteeritud äriühingu juhtimis- ja järelevalvefunktsioone täidab sama juhtorgan;

- (7) „kahetasandiline juhtimissüsteem” – süsteem, mille puhul börsil noteeritud äriühingu juhtimis- ja järelevalvefunktsioone täidavad eri juhtorganid;
- (8) „väike ja keskmise suurusega ettevõtja” ehk „VKE” – äriühing, kus on alla 250 töötaja ja kelle aastakäive ei ületa 50 miljonit eurot või kelle aastane bilansimaht ei ületa kokku 43 miljonit eurot või, kui VKE registreeritud asukoht on liikmesriigis, mille rahaühik ei ole euro, vastavaid summasid selle liikmesriigi vääringus.
- (9)

Artikkel 2a
Kohaldatav õigus

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

Artikkel 3
Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate väljajätmine

Käesolevat direktiivi ei kohaldata väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate suhtes.

Artikkel 4
Eesmärgid seoses soolise tasakaalu saavutamisega juhtorganites

1. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud:
 - a) üritavad 31. detsembriks 2020 saavutada eesmärgi, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmete osakaal vähemalt 40 %
- või

- b) üritavad 31. detsembriks 2020 saavutada eesmärgi, et kõigi juhtorgani liikmete, sealhulgas tegevjuhtkonna kui ka tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmete osakaal vähemalt 33 %.
2. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik lõike 1 punktis a osutatud eesmärgi täitmiseks, peab olema osakaalult võimalikult lähedal 40 %-le, aga jääma alla 50 %, samas kõigi juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik lõike 1 punktis b osutatud eesmärgi täitmiseks, peab olema osakaalult võimalikult lähedal 33 %-le, aga alla jääma 50 %. Nimetatud arvud on sätestatud lisas.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Liikmesriigid võivad ette näha, et börsil noteeritud äriühingud, mille töötajaskonnas on alaesindatud soost töötajaid alla 10 %, ei pea täitma käesoleva artikli sätteid.
- 7.

Artikkel 4a

Eesmärkide saavutamise vahendid

1. Artikli 4 lõikes 1 seatud eesmärkide täitmiseks tagavad liikmesriigid et börsil noteeritud ettevõtetes, mis neid eesmärke saavuta, toimub artikli 4 lõikes 1 osutatud ametikohtade kandidaatide ametisse nimetamine või valimine iga kandidaadi kvalifikatsiooni võrdleva analüüsi alusel, mille puhul kasutatakse valikumenetluse alguses kindlaks määratud selgeid, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavaid kriteeriume.

2. Kandidaatide valikul artikli 4 lõikes 1 nimetatud ametikohtadele nimetamisel või valimisel tagavad liikmesriigid, et kui tehakse valik kandidaatide vahel, kes on võrdselt kvalifitseeritud nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest, eelistatakse allaesindatud soost kandidaati, kui just objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.
3. Liikmesriigid tagavad, järgides direktiivi 95/46/EÜ sätteid, et vastates kandidaadi taotlusele, keda kaaluti ametikohale nimetamisel või valimisel, peavad börsil noteeritud äriühingud andma kandidaadile järgmist teavet:
 - a) kvalifikatsiooninõuded mille alusel valik tehti,
 - b) nende nõuetele tuginev kandidaatide objektiivne võrdlushinnang ja,
 - c) kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati teisest soost kandidaadi kasuks.
4. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma riikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et juhul kui allaesindatud soost mitteedukas kandidaat teeb kindlaks asjaolud, millest võib järeldada, et tal oli sellele ametikohale nimetatud või valitud vastassoost kandidaadiga võrdne kvalifikatsioon, on asjaomane börsil noteeritud äriühing kohustatud tõendama, et artikli 4a lõiget 2 ei ole rikutud.

Artikkel 4b

Artikli 4a kohaldamise peatamine

1. Liikmesriik, kus on juba enne [ELT: lisada rakendamise tähtaeg vastavalt artikli 8 lõikele 1] võetud samaväärselt tõhusad meetmed, et saavutada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute juhtorgani liikmete seas, kooskõlas artikli 4 lõike 1 eesmärkidega, või kus on saavutatud edu nimetatud eesmärkide täitmisel, võib otsustada artikli 4a kohaldamise peatada. Sellisel juhul loetakse artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärgid täidetuks.
- 1a. Artikli 4a kohaldamise võib peatada kooskõlas lõikes 1 sätestatud tingimustega enne artikli 8 lõike 1 kohast rakendamise tähtaega. Peatamise tingimused loetakse täidetuks järgmistel juhtudel, kui näiteks:
 - a) siseriiklike õigusaktidega on ette nähtud, et kõige hiljemalt 31. detsembriks 2020 peab tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas alaesindatud soost liikmete osakaal olema vähemalt 30 % või 25 % kõigi juhtorganite liikmete hulgas ning nende nõuete täitmata jätmisel kohaldatakse tõhusaid, proportsionaalseid ja hoiatavaid täitemeetmeid; Kui siseriiklikes õigusaktides sätestatud siduvaid eesmärke ei kohaldata kõikide käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate äriühingute suhtes, loetakse peatamise tingimused sellest olenemata täidetuks, kui artikli 4c lõike 1 kohaselt konkreetsete kvantitatiivsete eesmärkide jaoks sätestatud kohustusi kohaldatakse kõikide siduvate eesmärkidega hõlmamata noteeritud äriühingute suhtes, sealhulgas VKEde suhtes, seoses tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete ja tegevjuhtkonna liikmetega ning vähemalt ühe juhtorgani tasemest madalama juhtimistasandiga.

- b) tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmete osakaal vähemalt 30 % või 25 % kõigi juhtorganite liikmete hulgas;
 - c) tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmete osakaal vähemalt 25 % või 20 % kõigi juhtorganite liikmete hulgas ning esindatuse tase on tõusnud vähemalt 7,5 protsendipunkti võrra viimase viieaastase perioodi jooksul enne artikli 8 lõike 1 kohase rakendamise tähtaja lõppu.
- 1b. Lõike 1a punkti a alusel peatamise hindamiseks on nõutav juhtorgani liikmete arv lähim arv 30 %lisele osakaalule tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete puhul ja 25 %lisele osakaalule kõikide juhtorgani liikmete puhul, kuid alla 40 %. See on samuti nii juhul, kui siseriiklike õigusaktide kohaselt kohaldatakse siduvaid kvantitatiivseid eesmärke eraldi aktsionäride ja töötajate esindajate suhtes.
2. Liikmesriigid, kes on peatanud artikli 4a kohaldamise vastavalt lõikele 1, võivad peatamist jätkata pärast 31. detsembrist 2022 üksnes siis, kui:
- a) siseriiklike õigusakte, millega täidetakse lõike 1a punktis a sätestatud nõudeid, kohaldatakse jätkuvalt; või
 - b) tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on 31. detsembriks 2022 alaesindatud soost liikmete osakaal 30 % või 25 % kõigi juhtorganite liikmete hulgas.
- Kui käesolevas lõikes sätestatud nõudeid ei ole täidetud, siis tagavad liikmesriigid artikli 4a kohaldamise alates 30. septembrist 2023.
3. Kui liikmesriik peatab artikli 4 kohaldamise lõigetes 1 ja 2 ettenähtud korras siseriiklike meetmete või tegevjuhtkonnaga seotud edusammudega, siis võib see liikmesriik peatada ka artikli 4c lõikes 1 esitatud nõuete kohaldamise.

Artikkel 4c
Individuaalsed kvantitatiivsed eesmärgid

1. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud, kelle suhtes ei kohaldata artikli 4 lõike 1 punktis b seatud eesmärke, seavad seoses soolise tasakaalu saavutamise tegevjuhtkonna liikmete seas individuaalsed kvantitatiivsed eesmärgid, mis tuleks neil saavutada kõige hiljemalt 31. detsembriks 2020.
2. Kui liikmesriigid sätestavad, kooskõlas artikli 4 lõikega 6, et teatavate börsil noteeritud äriühingute suhtes ei tule kohaldada artiklis 4 seatud eesmärke, tagavad need liikmesriigid, et nimetatud äriühingud seavad individuaalsed kvantitatiivsed eesmärgid seoses mõlema soo soolise tasakaalustatud esindatusega kõigil juhtorgani liikmete ametikohtadel ning üritavad need eesmärgid saavutada 31. detsembriks 2020.

Artikkel 5
Aruandlus

- 1.
2. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmesriigi asutusele kord aastas teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta, eristades seejuures tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid ja tegevjuhtkonna liikmeid, ning meetmete kohta, mis on võetud artikli 4 lõikes 1 ja artiklis 4c sätestatud eesmärkide saavutamiseks. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud avaldaksid selle teabe nõuetekohaselt ja kergesti juurdepääsetaval viisil oma veebisaitidel.
3. Kui börsil noteeritud äriühing ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärki või artikli 4c kohaselt seatud individuaalseid eesmärke, tuleb käesoleva artikli lõikes 2 osutatud teabesse lisada ka eesmärkide täitmata jätmise põhjused ning kirjeldada meetmeid, mida see äriühing on eesmärkide täitmiseks võtnud või kavatsseb võtta.

3a. Lõigetes 2 ja 3 sätestatud kohustusi ei kohaldata noteeritud äriühingute suhtes, mille registreeritud asukoht on liikmesriigis, kes on artikli 4b lõike 1a punkti a alusel peatanud artikli 4a kohaldamise ja kelle siseriiklikud õigusaktid näevad ette samad või sarnased aruandluskohustused.

4.

Artikkel 6

Täitemeetmed

1. Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad täitemeetmete kohta, mida rakendatakse käesoleva direktiivi vastavalt artikli 4a, artikli 4b lõike 1a punkti a, artikli 4c ja artikli 5 alusel vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende meetmete kohaldamine.
2. Need täitemeetmed peavad olema tulemuslikud, proportsionaalsed ja hoiatavad.
3. Börsil noteeritud äriühinguid võib vastutusele võtta üksnes sellise tegevuse või tegevusetuse eest, mis oleneb nendest kooskõlas siseriikliku õigusega.

Artikkel 7

Miinimumnõuded

Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamaid sätteid, et tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingutes, tingimusel et see ei too kaasa põhjendamatu diskrimineerimist ega takista siseturu nõuetekohast toimimist.

Artikkel 7a (uus)

Börsil noteeritud äriühingutes soolist tasakaalu edendavad organid

Liikmesriigid määravad ühe või mitu asutust, kes edendavad, analüüsivad, jälgivad ja toetavad soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganites; nimetatud organid võivad olla näiteks need, mis on määratud kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2006/54/EÜ artikliga 20¹⁶.

Artikkel 8

Rakendamine

1. Liikmesriigid võtavad vastu ja avaldavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid [*kolm aastat pärast vastuvõtmist*]. Nad edastavad nimetatud normide teksti viivitamata komisjonile.
2. Kui liikmesriigid need meetmed vastu võtavad, lisavad nad nendesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise korra näevad ette liikmesriigid.
- 2a. Liikmesriigid, kes peatavad vastavalt artiklile 4b artiklis 4a osutatud ametisse nimetamiseks või valimiseks kandidaatide valimise menetluse nõuete kohaldamise, edastavad viivitamata komisjonile teabe, milles tõendatakse, et artiklis 4b kehtestatud tingimused on täidetud.
- 3.

¹⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, 26.7.2006, lk 23).

4. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetavate põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

Artikkel 9

Läbivaatamine

1. Liikmesriigid esitavad komisjonile [*üks aasta pärast artikli 8 lõikes 1 esitatud kuupäeva*] ja pärast seda iga kahe aasta tagant aruande käesoleva direktiivi rakendamise kohta. Aruannetes esitatakse muu hulgas põhjalik teave meetmete kohta, mida on võetud artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks või vastavalt artiklis 4b osutatud tingimuste täitmiseks, artikliga 5 ettenähtud teave ja asjakohasel juhul representatiivne teave börsil noteeritud äriühingute individuaalsete kohustuste kohta, mis on võetud artikli 4c kohaselt.
2. Liikmesriigid, kes peatavad vastavalt artiklile 4b, artikli 4a kohaldamise, lisavad lõikes 1 nimetatud aruannetes teabe selle kohta, kas artiklis 4b kehtestatud tingimusi täidetakse. Komisjon avaldab [*kaks aastat pärast artikli 8 lõikes 1 esitatud kuupäeva*] eriaruande, milles muu hulgas tehakse kindlaks, kas artiklis 4b sätestatud tingimused on täidetud.
 - 2a.
3. Komisjon vaatab käesoleva direktiivi rakendamise läbi ja esitab Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande 31. detsembriks 2024 ning pärast seda iga kahe aasta tagant. Komisjon hindab eelkõige, kas käesoleva direktiivi eesmärgid on saavutatud.

4. Komisjon võtab oma aruannetes arvesse muutusi, mis on toimunud meeste ja naiste esindatuses juhtorganites ning eri otsustustasanditel kogu majanduses, ning seda, kas saavutatud edu on piisavalt kestlik, ja annab sellest lähtuvalt hinnangu, kas direktiivi kehtivust tuleks pikendada, nii et see kehtiks ka pärast käesoleva direktiivi artikli 10 lõikes 2 sätestatud kuupäeva, või kas direktiivi tuleks mõnel muul viisil muuta.

Artikkel 10

Jõustumine ja kehtivuse kaotamine

1. Käesolev direktiiv jõustub [kahekümnendal] päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.
2. Direktiiv kaotab kehtivuse 31. detsembril 2031.

Artikkel 11

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja