



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 30. marraskuuta 2015
(OR. en)

14343/15

Toimielinten välinen asia:
2012/0299 (COD)

SOC 681
GENDER 28
ECOFIN 887
DRS 70
CODEC 1551

SELVITYS

Lähettiläjä: Puheenjohtajavaltio

Vastaanottaja: Neuvosto (työllisyys, sosiaalipolitiikka, terveys ja kuluttaja-asiat)

Ed. asiak. nro: 14127/15 SOC 667 GENDER 24 ECOFIN 852 DRS 69 CODEC 1517

Kom:n ehd. nro: 16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724

Asia: Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti
noteerattujen yhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman
tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä
– Yleisnäkemykset

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 taloudellisessa päätöksenteossa korkeimmalla tasolla. Siinä asetettaisiin julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelimissä aliedustettuna olevan sukupuolen osuudelle 40 prosentin määrällinen tavoite vuoteen 2020 mennessä (vuoteen 2018 mennessä julkisten yritysten osalta). 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 kuulumattomiin hallintoelinten jäseniin, sovelletaan alhaisempaa tavoitetta (33 prosenttia).

Tanskan, Alankomaiden, Puolan, Ruotsin ja Yhdistyneen kuningaskunnan kansalliset parlamentit sekä toinen Tšekin parlamentin kahdesta kamarista (edustajainhuone) antoivat kahdeksan viikon kuluessa komission ehdotuksen toimittamisesta perustellut lausuntonsa, joiden mukaan ehdotus ei ole toissijaisuusperiaatteen mukainen¹.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea antoi lausuntonsa 13. helmikuuta 2013.²

Alueiden komitea antoi lausuntonsa 30. toukokuuta 2013³.

Euroopan parlamentti vahvisti ensimmäisen käsittelyn kantansa 20. marraskuuta 2013⁴.

CZ, DK, SK, SI ja LV ovat tehneet kielivarauman.

¹ Komission ei tarvinnut tarkastella ehdotusta uudelleen, koska SEU-sopimukseen liitetystä pöytäkirjassa n:o 2 olevassa 7 artiklassa tarkoitettua äänten kolmasosan vähimmäismäärää ei saavutettu.

² EUVL C 133, 9.5.2013, s. 68.

³ ECOS-V-039.

⁴ A7-0340/2013. Uudeksi esittelijäksi on nimitetty Mariya Gabriel (BG/EPP).

Ehdotus perustuu SEUT 157 artiklan 3 kohtaan, joka on unionin sosiaalipolitiikan puitteissa oikeusperusta toimenpiteille, "joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate". Puheenjohtajavaltio uskoo, että SEUT 157 artiklan 3 kohdan pohjalta yhteisymmärrykseen voidaan päästä määräenemmistöllä.

II KOMPROMISSITEKSTI

Vaikka Euroopassa on yhä laajempi konsensus siitä, että sukupuolijakaumaa on tasapainotettava talouselämän päätöksenteossa, yhtiöiden hallintoelimet mukaan lukien, kehitys on ollut hidasta ja epätasaista, kuten tuoreet luvut osoittavat.⁵ Työryhmässä käydyissä keskusteluissa on saatu vahvistusta sille, että ehdotetun direktiivin tavoite saa edelleen laajaa kannatusta; direktiiviä edelleen vastustavat valtuuskunnat ovat korostaneet erityisesti sitä, että se ei ole suhteellisuusperiaatteen mukainen. Eräät muut, ehdotettuun direktiiviin muuten myönteisesti suhtautuvat valtuuskunnat ovat tuoneet esiin sen, että jäsenvaltioilla on hyvin erilaiset lähtökohdat, ja toiset tarvitsevat muita enemmän aikaa määrällisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Puheenjohtajavaltio Luxemburg oli aikonut ottaa asian EPSCO-neuvoston esityslistalle 5. lokakuuta 2015, mutta se vedettiin sieltä pois, jotta keskustelulle jäisi enemmän aikaa. Jäljellä olevien ratkaisemattomien kysymysten käsittelemiseksi puheenjohtajavaltio esitteli uusia sanamuotoa koskevia ehdotuksia, joita sosiaalityöryhmä tarkasteli 5. ja 17. marraskuuta ja pysyvien edustajien komitea 25. marraskuuta 2015. Tärkeimmät kohdat ovat seuraavat:

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

a) Joustolauseke (4 b artikla)

Toissijaisuusperiaatteen hengessä laadittu joustolauseke (4 b artikla) mahdollistaisi sen, että jäsenvaltiot voivat pyrkiä direktiivin tavoitteisiin itse valitsemallaan tavalla ja lykätä direktiivin menettelytapavaatimusten noudattamista edellyttäen, että ne olisivat jo toteuttaneet yhtä tehokkaita toimenpiteitä tai päässeet lähelle direktiivissä asetettuja määrällisiä tavoitteita. Jouston ja mahdollisimman suuren oikeusvarmuuden yhdistämiseksi 4 b artiklassa määritellään kolme tapaa, joilla lain mukaan voitaisiin taata "samantasoinen tehokkuus" 31. joulukuuta 2022 mennessä.⁶

Artikla antaa mahdollisuuden myös siihen, että jäsenvaltioilla voisi olla oikeus käyttää hyväkseen joustolauseketta muissa oikeutetuissa tapauksissa, joissa samantasoinen tehokkuus tai riittävä edistyminen olisi osoitettu.

Tekstiehdotuksissaan puheenjohtajavaltio Luxemburg tarkensi artiklan 4 b 1 a kohdan a alakohdassa esitettyä esimerkkiä tehdäkseen selväksi, että jäsenvaltioilla, joiden kansallinen lainsäädäntö sisältää sellaisia sitovia määrällisiä tavoitteita, jotka eivät kata kaikkia direktiivin soveltamisalaan kuuluvia julkisesti noteerattuja yhtiöitä, olisi kuitenkin mahdollisuus hyötyä joustolausekkeesta edellyttäen, että näiden sitovien määrällisten tavoitteiden kapeampaa soveltamista kompensoidaan muilla kansallisilla toimilla, joita direktiivissä ei muutoin edellytetä.

⁶ Ks. perustelut asiakirjassa 14562/14 ja 13942/15.

b) Täytäntöönpanoaikataulu ja raukeamislauseke (4 b, 9 ja 10 artikla)

Täytäntöönpanolle ja raportoinnille asetettuja määräaikoja on jatkettu sekä määrällisten tavoitteiden saavuttamiselle asetettua aikarajaa on siirretty kauemmaksi neuvoston valmisteluelimissä aiemmin käytyjen keskustelujen pohjalta.

Puheenjohtajavaltio mukautti tekstiehdotuksissaan täytäntöönpanoaikataulua siten, että 4 b artiklassa tarkoitettu soveltamatta jättäminen päättyisi *31. joulukuuta 2022* (eikä 31. joulukuuta 2020), jos tietyt edellytykset eivät täyty (ks. 4 b artiklan 2 kohta). Jos edellytykset eivät täyty, jäsenvaltioiden olisi varmistettava 4 a artiklassa tarkoitettujen menettelyllisten vaatimusten soveltaminen *30. syyskuuta 2023* alkaen (eikä 30. syyskuuta 2021 alkaen).

Saman logiikan mukaisesti komissiota vaadittaisiin aloittamaan direktiivin soveltamisesta raportointi *31. joulukuuta 2024* mennessä (eikä 31. joulukuuta 2022 mennessä) ja direktiivin voimassaolo päättyisi *31. joulukuuta 2031* (eikä 31. joulukuuta 2029).

c) Raportointi (5 artikla)

Puheenjohtajavaltion tekstiehdotuksiin sisältyy vapautus 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitetuista raportointisäännöksistä, jotka koskevat julkisesti noteerattuja yhtiöitä, kun niiden kotipaikka on jäsenvaltioissa, joissa hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta säädetään lailla ja joissa kansalliseen lainsäädäntöön sisältyvät samat tai samanlaiset raportointivelvoitteet (ks. 4 b artiklan 1 a kohdan a alakohta).

- d) **Pyöristämissääntö sekä osakkaiden edustajien ja työntekijöiden edustajien oikeus asettaa tavoitteita erikseen (4 artiklan 2 kohta, 4 b artiklan 1 b kohta, johdanto-osan 21 kappale, johdanto-osan 29 a kappale sekä liite)**

Puheenjohtajavaltion tekstiehdotuksissa säädetään osakkaiden edustajien ja työntekijöiden edustajien mahdollisuudesta – ei velvoitteesta – soveltaa kansallisessa lainsäädännössä säädettyjä sitovia määrällisiä tavoitteita (joita tarkoitetaan 4 b artiklan 1 a kohdan a alakohdan "joustolausekkeessa").

Tekstin viimeisin versio, johon sisältyvät edellä mainitut seikat, on tämän selvityksen liitteessä.

III VALTUUSKUNTIEN KANNAT

Monet valtuuskunnat (BE, BG, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, AT, RO, SI, FI) kannattavat direktiiviä sen tämänhetkisessä muodossa.

CZ, DE, ES, PT ja PL ovat pitäneet voimassa nykyistä sanamuotoa koskevat tarkasteluvaraukset.

DK, CZ, FR, PL ja UK pitävät voimassa parlamentaarisen tarkasteluvarauksen.

DK, EE, HR, HU, SK, NL, SE ja UK ovat pitäneet voimassa varaukset komission ehdotukseen.

Komissio tukee voimallisesti pyrkimyksiä päästä työskentelyssä eteenpäin, mutta sen on vielä muodostettava virallinen kanta puheenjohtajavaltion ehdottamaan kompromissiin.

Lisää yksityiskohtaista tietoa valtuuskuntien kannoista on saatavissa asiakirjoista 13772/15 ja 14126/1/15 REV 1.

IV LOPUKSI

Neuvostoa pyydetään käsittelemään jäljellä olevia varaumia, jotta ehdotuksesta voidaan muodostaa yleisnäkemys.

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,⁷

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

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

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon,⁸

noudattavat tavallista lainsäätämisyksjärjestystä,

sekä katsovat seuraavaa:

⁷ Hakasulkeet on poistettu.

⁸ EUVL C , , s. .

- (1) Naisten ja miesten tasa-arvo on yksi unionin perusarvoista ja Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 2 artiklan ja 3 artiklan 3 kohdan keskeisistä tavoitteista. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 8 artiklan mukaisesti unionin on pyrittävä poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä sekä edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa kaikissa toimissaan. SEUT 157 artiklan 3 kohta on oikeusperusta unionin toimenpiteille, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskeissa kysymyksissä.
- (2) Positiivisten erityistoimien periaatteen osuus naisten ja miesten tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamisessa käytännössä tunnustetaan SEUT 157 artiklan 4 kohdassa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (perusoikeuskirja) 23 artiklassa, jossa määrätään, että naisten ja miesten tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla ja että tasa-arvon periaate ei voi estää pitämästä voimassa tai toteuttamasta toimenpiteitä, jotka tarjoavat erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle.
- (3) Neuvoston suosituksessa 84/635/ETY⁹ suositeltiin, että jäsenvaltiot pyrkisivät varmistamaan, että positiivisiin erityistoimiin kuuluu mahdollisuuksien mukaan toimia, jotka vaikuttavat naisten aktiiviseen osallistumiseen päätöksentekoelementtiin. Neuvoston suosituksessa 96/694/EY¹⁰ 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.

⁹ Neuvoston suositus 84/635/ETY, annettu 13 päivänä joulukuuta 1984, naisia koskevien positiivisten erityistoimien edistämisestä (EYVL L 331, 19.12.1984, s. 34).

¹⁰ Neuvoston suositus 96/694/EY, annettu 2 päivänä joulukuuta 1996, naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta päätöksentekoon (EYVL L 319, 10.12.1996, s. 11).

- (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 vallan ja päätöksenteon jakamiseen politiikassa ja talouselämässä, ja vahvisti sitoutumisensa valtuuksiensa käyttämiseen naisten ja miesten edustuksen tasapuolistamiseksi vastuullisissa tehtävissä. Komission tiedonannossa "Naisten ja miesten tasa-arvostrategia vuosiksi 2010–2015" määriteltiin sukupuolijakauman tasapainottaminen yhdeksi komission ensisijaisista tehtävistä.
- (5) Neuvosto hyväksyi vuonna 2011 Euroopan tasa-arvosopimuksen (2011–2020) jossa se totesi, että sukupuolten tasa-arvoa edistävät politiikat ovat elintärkeitä talouskasvulle, hyvinvoinnille ja kilpailukyvyille, 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 yrityksiä 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 naisten ja miesten tasa-arvosta unionissa.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Euroopassa on suuri joukko erittäin päteviä naisia. Sukupuolijakauman tasapainottaminen yhtiöiden hallintoelimissä on välttämätöntä olemassa olevien henkilöresurssien 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 suotuista 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 päätöksentekojen kaikilla 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. Komission kertomuksessa naisten ja miesten tasa-arvosta vuonna 2014 todetaan, että suurimpien julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelinten jäsenistä on naisia keskimäärin 20,2 prosenttia, puheenjohtajista vain 6,5 prosenttia ja pääjohtajista 3,3 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, mikä voidaan saavuttaa ainoastaan, jos sitoudutaan selkeästi sukupuolten tasa-arvoon ja lisätään toimia esteiden purkamiseksi naisten työmarkkinoille osallistumiselta. Viimeaikainen talouskriisi on tuonut esiin unionin jatkuvasti kasvavan tarpeen tukeutua tietoon, osaamiseen ja innovointiin ja hyödyntää täysimääräisesti kaikkia käytettävissä olevia kykyjä. Tuella naisten osallistumiselle talouselämän päätöksentekoon etenkin yhtiöiden hallituksissa odotetaan olevan myönteisiä heijastusvaikutuksia naisten työllisyyteen asianomaisissa yhtiöissä ja koko taloudessa.

- (11) Naisten osuus yhtiöiden hallituksissa kasvaa hyvin hitaasti, sillä keskimääräinen kasvu viime vuosina on ollut 1,0 prosenttiyksikköä vuodessa. 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 hallituksissa.
- (12)
- (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 hallitusten 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 ylipäättään 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 säädetty toimenpiteet koskevat julkisesti noteerattuja yhtiöitä, jotka on määritelty yhtiöiksi, joiden sääntömääräinen kotipaikka on jossakin jäsenvaltiossa ja joiden osakkeet on otettu kaupankäynnin kohteeksi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2004/39/EY¹¹ tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa. Tämä direktiivi ei vaikuta julkisesti noteeratun yhtiön kotipaikan määrittämisestä annettuun voimassa olevaan lainsäädäntöön.
- (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/EY¹² tarkoitettuihin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin.
- (19) Jäsenvaltioissa esiintyy erilaisia julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintorakenteita; pääjako tehdään kaksipuortaiseen järjestelmään (*two-tier*), jossa on erilliset johto- ja valvontaelimet, ja yksipuortaiseen 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.

¹¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2004/39/EY, annettu 21 päivänä huhtikuuta 2004, rahoitusvälineiden markkinoista, EUVL L 145, 30.4.2004, s. 1.

¹² EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36.

- (20) Kaikissa hallintoelinjärjestelmissä erotetaan lain nojalla tai käytännössä yhtiön toimivaan johtoon kuuluvat hallintoelinten jäsenet, jotka osallistuvat yhtiön päivittäiseen johtamiseen, sekä toimivaan johtoon kuulumattomat jäsenet, jotka eivät osallistu päivittäiseen johtamiseen vaan joilla on valvova tehtävä. Tämän direktiivin tarkoituksena on tasapainottaa sukupuolijakaumaa molemmissa 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.
- (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 hallintoelinten 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 2020 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 toimenpiteitä, joissa säädetään yhtä tehokkaista keinoista varmistaa naisten ja miesten tasapuolisempi edustus 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 tarkoitettut tavoitteet 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 2020 mennessä.
- (25) Euroopan unionin tuomioistuin on hyväksynyt positiivisiin erityistoimenpiteisiin ja niiden yhteensopivuuteen sukupuoleen perustuvan syrjimättömyyden periaatteen kanssa (josta määrätään nykyään 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.¹³

¹³ 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, asia C-407/98 Abrahamsson, Kok. 2000, s. I-5539.

- (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, mainitun prosenttiosuuden saavuttamiseksi viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2020. Ehdokasasettelun kriteereinä julkisesti noteeratut yhtiöt voisivat soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta johto- ja/tai valvontatehtävistä, tietyn alan, kuten rahoitusalan, tarkastuksen tai henkilöstöhallinnon, asiantuntemusta, johtamis- ja viestintätaitoja ja verkostoitumistaitoja.
- (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 ja 8 artiklassa tarkoitettua oikeutta yksityiselämän kunnioittamiseen ja 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 mukaiset ja niitä olisi sovellettava noudattaen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 95/46/EY¹⁴ säännöksiä.
- (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.

¹⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi, annettu 24 päivänä lokakuuta 1995, yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (EYVL L 281, 23.11.1995, s. 31).

- (29 a) Toissijaisuusperiaatteen mukaisesti on tärkeää tunnustaa eri lähestymistapojen hyväksyttävyyys 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 asetettuja tavoitteita, 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 1 a kohdan a alakohdan nojalla jättävät soveltamatta 4 a artiklaa, näitä velvoitteita ei sovelleta edellyttäen, että kansallinen lainsäädäntö sisältää samat tai samanlaiset raportointivelvoitteet.
- (30) Ehdokasasettelua koskevat velvoitteet, toimivaan johtoon kuuluviin hallintoelimen jäseniin liittyvän vapaaehtoisien tavoitteiden 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 koskevan oikeuden (perusoikeuskirjan 23 artikla), ammatillista vapautta koskevan oikeuden ja työnteko-oikeuden (perusoikeuskirjan 15 artikla) toteutumista. Direktiivillä pyritään varmistamaan täysimääräinen oikeus tehokkaihin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen (perusoikeuskirjan 47 artikla). Rajoitukset elinkeinovapauden harjoittamiseen (perusoikeuskirjan 16 artikla) ja omistusoikeuteen (perusoikeuskirjan 17 artiklan 1 kohta) kunnioittavat 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 hallituksissa kasvavat, sukupuolijakaumaa saadaan tasapainotettua yhtiöiden hallituksissa 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 hallitusten sukupuolijakauman tasapainottamisessa on saavutettu pysyvää edistystä. Tämän vuoksi komission olisi säännöllisesti tarkasteltava uudelleen direktiivin soveltamista ja raportoiva Euroopan parlamentille ja neuvostolle. Lisäksi tässä direktiivissä säädetään voimassaolon päättymispäivästä. Komission olisi uudelleentarkastelun yhteydessä arvioitava, onko direktiivin voimassaoloaika tarpeen jatkaa tätä pitemmälle.
- (40) Jäsenvaltiot ovat selittävistä asiakirjoista 28 päivänä syyskuuta 2011 annetun jäsenvaltioiden ja komission yhteisen poliittisen lausuman¹⁵ 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 lainsäätäjät pitää tällaisten asiakirjojen toimittamista perusteltuna,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

¹⁵ EUVL C 369, 17.12.2011, s. 14.

1 artikla

Aihe

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

2 artikla

Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

- 1) 'julkisesti noteeratulla yhtiöllä' yhtiötä, jonka sääntömääräinen kotipaikka on jäsenvaltiossa ja jonka osakkeet on otettu kaupankäynnin kohteeksi direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 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 johtaelimen 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 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, että julkisesti noteeratut yhtiöt:
- a) asettavat tavoitteekseen sen, että 31 päivään joulukuuta 2020 mennessä aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten hallintoelinpaikoista
- tai

- b) asettavat tavoitteekseen sen, että 31 päivään joulukuuta 2020 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 vahvistetun 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 on asetettava 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 direktiivin 95/46/EY säännöksiä noudattaen 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, jossa ennen [EUVL: lisätään täytäntöönpanolle 8 artiklan 1 kohdan nojalla asetettu määräaika] on jo toteutettu yhtä tehokkaita toimenpiteitä miesten ja naisten edustuksen tasapainottamiseksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden hallintoelimissä 4 artiklan 1 kohdassa asetetun tavoitteen mukaisesti, tai päästy lähelle näitä tavoitteita, voi päättää olla soveltamatta 4 a artiklaa. Tällöin 4 artiklan 1 kohdassa asetetut tavoitteet katsotaan saavutetuiksi.
- 1 a. Edellä 4 a artiklaa voi olla soveltamatta 1 kohdassa vahvistettujen edellytysten mukaisesti ennen täytäntöönpanolle 8 artiklan 1 kohdan nojalla asetettua määräaikaa. Soveltamatta jättämisen edellytykset katsotaan täyttyneiksi esimerkiksi, jos:
 - 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 2020, 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 4 c artiklan 1 kohdan mukaiset 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 a kohdan a alakohdan mukaisen soveltamatta jättämisen arvioimiseksi 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 2022 jälkeen ainoastaan, jos

- a) edellä 1 a kohdan a alakohdassa 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 2022 mennessä.

Jos tämän kohdan mukaiset vaatimukset eivät täyty, jäsenvaltioiden on varmistettava, että 4 a artiklaa sovelletaan 30 päivästä syyskuuta 2023.

3. Jos jäsenvaltio ei sovelleta 4 a artiklaa 1 ja 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla sillä perusteella, että kansalliset toimenpiteet tai edistymisen koskee myös toimivaan johtoon kuuluvia hallintoelinten jäseniä, tämä jäsenvaltio voi olla soveltamatta myös 4 c artiklan 1 kohdan vaatimuksia.

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 2020.
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 2020 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 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyä tavoitetta tai 4 c artiklan mukaisia 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 1 a kohdan a alakohdan nojalla ja jonka kansalliseen lainsäädäntöön sisältyvät samat tai samanlaiset raportointivelvoitteet.

4.

6 artikla

Täytäntöönpanotoimenpiteet

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin 4 a artiklan, 4 b artiklan 1 a 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/EY¹⁶ 20 artiklan mukaisesti nimettyjä elimiä.

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. Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.
- 2 a. Jäsenvaltioiden, jotka eivät 4 b artiklan nojalla sovelleta 4 a artiklassa tarkoitettuja, ehdokasasettelua koskevia vaatimuksia, on viipymättä toimitettava komissiolle tiedot, jotka osoittavat, että 4 b artiklassa vahvistetut edellytykset täyttyvät.
- 3.

¹⁶ 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).

4. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

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 tekemistä yksilöllisistä sitoumuksista.
 2. Jäsenvaltioiden, jotka eivät 4 b artiklan nojalla sovelleta 4 a artiklaa, on sisällytettävä 1 kohdassa tarkoitettuihin kertomuksiin tiedot, joista käy ilmi, täyttyvätkö 4 b artiklassa vahvistetut edellytykset. Komissio laatii [*kaksi vuotta 8 artiklan 1 kohdassa säädetystä päivämäärästä*] mennessä erityiskertomuksen, jossa todetaan muun muassa, täyttyvätkö 4 b artiklassa vahvistetut edellytykset.
- 2 a.*
3. Komissio tarkastelee tämän direktiivin soveltamista ja raportoi siitä Euroopan parlamentille ja neuvostolle 31 päivään joulukuuta 2024 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 voimassaoloaika 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 [*kahdentenkymmenentenä*] päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.
2. Sen voimassaolo päättyy 31 päivänä joulukuuta 2031.

11 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta
Puhemies

Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja