



**EUROOPAN UNIONIN
NEUVOSTO**

**Bryssel, 20. marraskuuta 2012 (21.11)
(OR. en)**

16433/12

**Toimielinten välinen asia:
2012/0299 (COD)**

**SOC 943
COMPET 708
DRS 130
CODEC 2724**

EHDOTUS

Lähettiläs:	Euroopan komissio
Päivä:	16. marraskuuta 2012
Kom:n asiak. nro:	COM(2012) 614 final
Asia:	Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena komission ehdotus, joka on saapunut Euroopan unionin neuvoston pääsihteerille Uwe Corsepiukselle Jordi Ayet Puigarnaun lähettämällä kirjeellä.

Liite: COM(2012) 614 final

Bryssel 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

{SWD(2012) 348 final}
{SWD(2012) 349 final}

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

Tausta

Yritysten johtokunnille EU:ssa on tyypillistä, että sukupuolet ovat niissä epätasapuolisesti edustettuina. Tämä näkyy siinä, että naisilla on suurimpien julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntapaikoista vain 13,7 prosenttia (15 prosenttia yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomista johtokuntapaikoista)¹. Kun tilannetta verrataan muihin yhteiskunnan osa-alueisiin ja varsinkin julkiseen sektoriin², naisten aliedustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa on erityisen merkittävää.

Jäsenvaltiot ja EU:n toimielimet ovat toteuttaneet vuosikymmenten kuluessa monia toimia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi taloutta koskevassa päätöksenteossa etenkin lisätäkseen naisten osuutta yritysten johtokunnissa antamalla suosituksia ja kannustamalla itsesääntelyyn. Neuvoston vuosina 1984 ja 1996 antamalla suosituksilla kannustettiin yksityissektoria ottamaan enemmän naisia mukaan kaikille päätöksentekotasojille etenkin positiivisilla toimintaohjelmilla, ja kehoitettiin komissiota toteuttamaan toimia sukupuolijakauman tasapainottamiseksi tässä asiassa³. Kansallisilla itsesääntelyyn ja yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiin liittyvillä aloitteilla on pyritty kannustamaan yrityksiä nimittämään enemmän naisia johtotehtäviin.

Naisten osuus yritysten johtokunnissa on kuitenkin kasvanut hyvin hitaasti, viime vuosina vain keskimäärin 0,6 prosenttiyksikköä vuodessa⁴. Edistyminen on ollut hyvin epätasaista eri jäsenvaltioissa. Se on ollut merkittäväntä niissä jäsenvaltioissa ja muissa maissa, joissa on otettu käyttöön sitovia toimenpiteitä⁵. Itsesääntelyaloitteet useissa jäsenvaltioissa eivät ole johtaneet yhtä huomattaviin muutoksiin. Nykyisellä vauhdilla tasapainon saavuttamiseen koko EU:ssa menisi useita vuosikymmeniä.

Erot jäsenvaltioiden välillä todennäköisesti kasvavat jäsenvaltioiden noudattaessa hyvin erilaisia lähestymistapoja. Jotkin jäsenvaltiot ovat kehittäneet kansallista lainsäädäntöä, mutta ne koskevat eri tyyppisiä yhtiöitä ja lähestymistavat vaihtelevat. Jos ongelmaa ylipäättään

¹ Sukupuolijakauman epätasapaino on huomattava kaikissa jäsenvaltioissa. Naisten osuus vaihtelee keskimäärin 5 prosentista (MT, CY, HU, LU, PT, IT, EE, EL) noin 25 prosenttiin (SE, LV, FI). Toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten määrässä naisten osuus vaihtelee jäsenvaltioissa noin 3 prosentista noin 28 prosenttiin ja johtajien määrässä 0 prosentista noin 21 prosenttiin. Ks. edistymiskertomus *Women in economic decision-making in the EU*, maaliskuu 2012 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² Esimerkiksi kansallisten hallintoelinten johtopaikoilla on naisia 30 prosenttia ja korkeimpien oikeuksien jäsenistä on naisia 33 prosenttia. Tutkimuslaitosten johtokuntien jäsenistä on naisia 22 prosenttia (2007). Ainoastaan kansalliset keskuspankit ovat pysyneet yleisen suuntauksen vastaisesti lähes täysin miesvaltaisina, sillä niiden johtokuntien jäsenistä on miehiä 83 prosenttia. Tällä hetkellä EU:ssa ei ole yhtään naista keskuspankin pääjohtajana.

³ EYVL L 331, 19.12.1984, s. 34, ja EYVL L 319, 10.12.1996, s. 11.

⁴ Ks. edistymiskertomuksen alaviite 1.

⁵ Naisten osuus johtokuntapaikoista on kasvanut lokakuun 2010 ja tammikuun 2012 välisenä aikana selvästi eniten Ranskassa (10 prosenttiyksikön kasvu 22 prosenttiin), jossa yritykset saavuttivat etuajassa tammikuussa 2011 annetulla uudella lailla asetetun ensimmäisen tavoitteen (20 prosenttia vuoteen 2014 mennessä ja 40 prosenttia vuoteen 2017 mennessä). Norjassa naisten osuus kasvoi 18 prosentista vuonna 2006, jolloin sitova tavoite asetettiin, 40 prosenttiin vain kolmessa vuodessa.

käsitellään kansallisessa lainsäädännössä, kehitys on vaihtelevaa. Osa jäsenvaltioista on omaksunut mallin, jossa yhtiöiden on esitettävä perustelut, jos ne poikkeavat määrätystä sukupuolten tasapuolisuuden tavoitteesta. Toiset ovat määränneet suoraan sitovat tavoitteet ja niihin liittyvät sanktiot. Osa jäsenvaltioista on keskittynyt julkisesti noteerattuihin yhtiöihin, toiset taas suuryrityksiin (siitä riippumatta, onko niitä noteerattu julkisesti) tai ainoastaan valtionyhtiöihin. Joissakin jäsenvaltioissa toimenpiteet koskevat julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä kun taas toisissa säännöt koskevat sekä näitä että toimivaan johtoon kuuluvia jäseniä.

Sen lisäksi, että kansallisen tason sääntelyn kirjavuus tai puute johtaa eroavuuksiin naisten osuudessa toimivaan johtoon kuuluvista ja kuulumattomista jäsenistä sekä eri jäsenvaltioiden edistymistahdissa, se tuo sisämarkkinoille esteitä asettamalla eurooppalaisille julkisesti noteeratuille yhtiöille erilaisia hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä koskevia vaatimuksia. Kansallisten lakien vaihteleva kehitys on johtanut sääntelykehysten hajanaisuuteen EU:n sisällä, mikä johtaa epäjohtonmukaisiin ja vaikeasti verrattaviin lainsäädännöllisiin velvollisuuksiin, sekaannuksiin ja yritysten, sijoittajien ja muiden sidosryhmien lisäkuluihin sekä viime kädessä heikentää sisämarkkinoiden toimivuutta. Nämä erot johtokuntien muodostamista koskevissa lainsäädännöllisissä ja itsesääntelyllisissä vaatimuksissa voivat aiheuttaa käytännön hankaluuksia ylikansallisesti toimiville julkisesti noteeratuille yhtiöille etenkin tytäryhtiöiden perustamisen, sulautumien ja hankintojen yhteydessä sekä johtokuntien jäsen ehdokkaille. Valintamenettelyjen ja johtokuntapaikkoja koskevien pätevyysvaatimusten nykyinen puutteellinen avoimuus useimmissa jäsenvaltioissa muodostaa merkittävän esteen johtokuntien jäsenistön sukupuolijakauman tasapainottamiselle ja vaikuttaa kielteisesti sekä johtokuntaehdokkaiden uraan ja vapaaseen liikkuvuuteen että sijoittajien päätöksiin. Johtokuntien jäsenten nimitysten avoimuuden puute vaikeuttaa pätevien naisten hakeutumista johtokuntatehtäviin ylipäättään ja varsinkin toisessa jäsenvaltiossa. Yritysten johtajien pätevyysvaatimuksia koskeva avoimuuden puute saattaa myös heikentää sijoittajien luottamusta yritykseen etenkin ylikansallisissa tilanteissa. Jos johtokuntien sukupuolijakaumasta annettaisiin asianmukaista tietoa, tämä parantaisi yritysten vastuuvollisuutta, tiedonkulkua ja päätöksentekoa, pääomien kohdentamista ja viime kädessä kestävä kasvua ja työllisyyttä EU:ssa.

Erittäin pätevien naisten taitojen vajaakäyttö heikentää talouden kasvupotentiaalia. Kaikkien käytettävissä olevien henkilöresurssien täysimääräinen hyödyntäminen on ratkaisevaa EU:n väestökehitykseen liittyvissä haasteissa, menestyksekkäässä kilpailussa globalisoituneessa taloudessa ja kilpailuedun hankkimisessa muihin maihin verrattuna. Lisäksi sukupuolijakauman epätasapuolisuus EU:n julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa on yrityksille menetetty tilaisuus sekä yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän että niiden taloudellisen tuloksen kannalta⁶. Ongelman ydin ovat useat esteet, joita johtokuntatehtäviin käytettävissä oleva kasvava joukko erittäin päteviä naisia⁷ kohtaa matkallaan yritysten johtotehtäviin. Haluttomuus nimittää naisia johtokuntatehtäviin perustuu usein sukupuolta

⁶ Viimeisin tutkimus: Credit Suisse Research Institute (elokuu 2012), *Gender diversity and corporate performance*. Muita merkittäviä tutkimuksia: Catalyst (2004), *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*; McKinsey (raportit vuosilta 2007, 2008 ja 2010), *Women Matter*; Deutsche Bank Research (2010), *Towards gender-balanced leadership*; Ernst & Young (2012), *Mixed leadership*.

⁷ Naisten osuus yliopistotutkinnon suorittaneista EU:ssa on noin 60 prosenttia. Lisäksi eurooppalaisten kaupallisten oppilaitosten Women on Board -aloitteessa havaittiin jo pikaisella kartoituksella yli 7 000 johtokuntakelpoista naista, jotka ovat erittäin päteviä ja kokeneita ja valmiita ottamaan johtokuntatehtävän vastaan (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

koskeviin stereotypioihin rekrytointi- ja ylennyskäytännöissä, miesvaltaiseen liiketoimintakulttuuriin ja avoimuuden puutteeseen nimitysmenettelyissä. Näihin tekijöihin viitataan usein kokonaisuutena nimityksellä ”lasikatto”, ja ne haittaavat ylempien johtotehtävien työmarkkinoiden optimaalista toimivuutta koko EU:ssa.

Naisten jatkuva aliedustus johtokunnissa on keskeinen osa sitä, että johtokuntien kokoonpano on ylipäättään hyvin yksipuolinen, millä on kielteisiä vaikutuksia. Johtokunnat, joissa on yhden sukupuolen ylivalta, ovat huomattavasti taipuvaisempia kapea-alaiseen ryhmäajatteluun. Tämä saattaa osaltaan estää aidosti kriittistä suhtautumista johdon päätöksiin, koska erilaisten näkemysten, arvojen ja asiantuntemuksen puute saattaa vähentää keskustelua, ideointia ja kyseenalaistamista. Johtokunnan yksipuolinen kokoonpano liittyy ennen kaikkea siihen, että yrityksillä ei ole riittävästi markkinataloudellisia kannustimia muuttaa tilannetta. Johtokuntien jäsennimityksiin liittyvät puutteelliset käytännöt edistävät profiililtaan samankaltaisten jäsenten valintaa. Valinta tapahtuu usein liian pienestä ihmisjoukosta, josta toimivaan johtoon kuulumattomat johtokunnan jäsenet rekrytoidaan usein ”hyvä veli -verkoston” kautta vanhojen johtokunnan jäsenten liike- tai henkilökohtaisten tuttavien joukosta. Ongelmaa pahentaa avoimuuden puute, sillä johtokuntien kokoonpanosta ei useinkaan ole riittävästi tietoa eikä tieto ole suuren yleisön saatavissa.

Johtokuntien kokoonpanon tavoitteissa, rekrytoinnin avoimuudessa ja johtokuntien sukupuolijakaumasta tiedottamisesta havaitut ongelmat vaikuttavat yritysten koko tulokseen, niiden vastuuvollisuuteen, sijoittajien mahdollisuuksiin arvioida ja eritellä kaikkea relevanttia tietoa asianmukaisesti ja oikea-aikaisesti sekä EU:n rahoitusmarkkinoiden toimivuuteen. Tämän seurauksena sisämarkkinoiden kestävä kasvun ja työllistämisen potentiaali saattaa jäädä hyödyntämättä kokonaan. Tämän vuoksi tarvitaan selkeät vaatimukset, mitä tavoitteita yritysten on saavutettava toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman, rekrytointiprosessin avoimuuden (pätevyysvaatimukset) sekä johtokuntien sukupuolijakaumaa koskevan raportoinnin suhteen.

Poliittinen tausta

Naisten osallistumiseen talouselämän päätöksentekoon ja sen lisäämiseen on kiinnitetty viime aikoina entistä näkyvämmiin huomiota kansallisissa, eurooppalaisissa ja kansainvälisissä yhteyksissä. Erityisesti on ollut esillä sukupuolijakauman taloudellinen ulottuvuus.

Euroopan komissio on vahvistanut tukevansa naisten vastuutehtävien lisäämistä sekä naisten peruskirjassa⁸ että vuosia 2010–2015 koskevassa naisten ja miesten tasa-arvostrategiassa⁹ ja julkaissut useita tilannekatsauksia¹⁰.

Neuvosto totesi 7. maaliskuuta 2011 hyväksytyssä Euroopan tasa-arvosopimuksessa vuosiksi 2011–2020, että sukupuolten tasa-arvoa edistävät politiikat ovat välttämättömiä talouskasvulle, vauraudelle ja kilpailukyvyille, ja kehotti toimiin, joilla edistetään naisten ja

⁸ KOM(2010) 78 lopullinen.

⁹ KOM(2010) 491 lopullinen.

¹⁰ Ks. komission kertomus *More women in senior positions*, tammikuu 2010; komission valmisteluasiakirja *The Gender Balance in Business Leadership*, maaliskuu 2011 (SEC(2011) 246 final); edistymiskertomus *Women in economic decision-making in the EU*, maaliskuu 2012; komission valmisteluasiakirja *Progress on equality between women and men in 2011*, huhtikuu 2012 (SWD(2012) 85 final).

miesten tasapuolista osallistumista kaikenlaiseen päätöksentekoon kaikilla aloilla, jotta kaikki kyvyt hyödynnetään kunnolla.

Euroopan parlamentti on toistuvasti kehottanut yrityksiä ja jäsenvaltioita lisäämään naisten osuutta päätöksentekokelemissä ja pyytänyt komissiota ehdottamaan lainsäädännöllisiä kiintiöitä, jotta naisten osuus hallintoelimeissä saataisiin kriittiseen 30 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä ja edelleen 40 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä¹¹.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet ovat vahvistaneet sitoutumisensa tämän alan jatkotoimiin työohjelmassaan vuosiksi 2012–2014.

Ehdotuksen tarkoitus

Ehdotuksella on tarkoitus lisätä huomattavasti naisten määrää yritysten johtokunnissa koko EU:ssa asettamalla tavoitteeksi sen, että aliedustetun sukupuolen osuus julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on saatava vähintään 40 prosenttiin. Lisäksi vaaditaan, että ne yritykset, joiden toimivaan johtoon kuulumattomissa johtokunnan jäsenissä on tätä vähemmän aliedustetun sukupuolen edustajia, ottavat tämän tavoitteen saavuttaakseen käyttöönsä ennalta määritellyt, yksiselitteiset ja neutraalisti muotoillut valintakriteerit näihin tehtäviin.

Ehdotuksella pyritään edistämään sukupuolten välistä tasapainoa talouselämän päätöksenteossa ja hyödyntämään täysimääräisesti tarjolla olevien ehdokkaiden lahjakkuusvarantoa sukupuolten edustuksen tasapainottamiseksi yritysten johtokunnissa ja antamaan näin panos Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden saavuttamiseen. Ehdotetulla direktiivillä raivataan esteitä, joita naiset kohtaavat johtokuntatehtäviin pyrkiessään, ja parannetaan yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä sekä niiden tulosta.

Tasapuolisten mahdollisuuksien tarjoamiseksi ja sen vuoksi, ettei julkisesti noteeratuille yhtiöille aiheutuisi käytännön hankaluuksia sisämarkkinoilla, vaikuttaa välttämättömältä yhdenmukaistaa vähimmäisvaatimukset, jotka koskevat sekä julkisesti noteerattujen yhtiöiden nimityspäätösten perustamista ehdokkaiden pätevyyden objektiiviseen vertailuun että määrällistä tavoitetta yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakaumalle.

Direktiiviin sisältyvää 40 prosentin määrällistä tavoitetta tulisi soveltaa ainoastaan yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, jotta saataisiin tasapainoon toisaalta tarve parantaa johtokuntien sukupuolitasapainoa ja toisaalta tarve minimoida yrityksen päivittäiseen johtamiseen kohdistuvat häiriöt. Yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomilla johtokunnan jäsenillä ja valvontaelimillä on keskeinen rooli korkeimman johdon nimittämisessä ja yrityksen henkilöstöpolitiikan muotoilemisessa. Aliedustetun sukupuolen määrän lisääminen toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten keskuudessa heijastuukin positiivisesti sukupuolijakaumaan yrityksen kaikilla uratasoilla.

Ehdotus koskee julkisesti noteerattuja yhtiöitä niiden taloudellisen merkityksen ja näkyvyyden vuoksi. Ne määrittelevät käytännöt koko yksityissektorille. Lisäksi niiden johtokunnat ovat yleensä suuremmat ja niillä on samanlainen oikeusasema kaikkialla EU:ssa,

¹¹ Ks. 6.7.2011 annettu päätöslauselma, joka koskee naisia ja yritysjohtoa (2010/2115(INI)) sekä 13.3.2012 annettu päätöslauselma naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa vuonna 2011 (2011/2244(INI)).

joten ne ovat keskenään vertailukelpoisessa asemassa, mikä on direktiivin kannalta välttämätöntä.

Ehdotettu 40 prosentin tavoite kummankin sukupuolen vähimmäisosuudeksi on linjassa tavoitteiden kanssa, joista useat EU:n/ETA:n jäsenvaltiot parhaillaan keskustelevalta tai ovat päättäneet. On todettu, että tarvitaan vähintään 30 prosentin kriittinen massa, jotta sillä on pysyvä vaikutus johtokunnan toimintaan, ja direktiivissä asetettu tavoite sijoittuu tämän vähimmäismäärän ja täyden tasapuolisuuden (50 prosenttia) puoliväliin.

Johdonmukaisuus suhteessa unionin muuhun politiikkaan ja muihin tavoitteisiin sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjaan

Naisten ja miesten tasa-arvo on yksi unionin perusarvoista ja Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 2 artiklan ja 3 artiklan 3 kohdan keskeisistä tavoitteista. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä 'SEUT-sopimus', 8 artiklassa edellytetään, että unioni pyrkii poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä sekä edistämään tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan.

Naisten ja miesten tasa-arvoisesta kohtelusta ja tasapuolisista mahdollisuuksista työhön ja ammattiin (mukaan luettuna itsenäinen ammatinharjoittaminen) liittyvissä asioissa on annettu useita tärkeitä säädöksiä¹².

Ehdotus on Euroopan unionin perusoikeuskirjan, jäljempänä 'perusoikeuskirja', mukainen. Se auttaa edistämään etenkin naisten ja miesten tasa-arvoon (23 artikla) ja ammatinvalinnan vapauteen (15 artikla) liittyviä perusoikeuksia. Ehdotus liittyy myös elinkeinovapauteen (16 artikla) ja omistusoikeuteen (17 artikla). Ehdotus on laadittu suhteellisuusperiaatteen mukaisesti siten, että se koskee yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä, jotka ovat merkittäviä toimijoita etenkin yrityksen hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän kannalta mutta eivät kuitenkaan osallistu yrityksen toiminnan jokapäiväiseen johtamiseen.

Perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdassa kielletään periaatteessa kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä, mutta 23 artiklassa kuitenkin todetaan, että tasa-arvon periaate ei estä pitämästä voimassa tai toteuttamasta toimenpiteitä, jotka tarjoavat erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle.

Erityisetuja tarjoavien toimenpiteiden mahdollisuus annetaan myös SEUT-sopimuksen 157 artiklan 4 kohdassa.

Euroopan unionin tuomioistuimella on määritellyt kriteerit, joita on noudatettava, jotta voidaan sovittaa yhteen toisaalta tasapuolinen kohtelu ja toisaalta todelliseen tasa-arvoon tähtäävät erityisetuja tarjoavat toimenpiteet, jotka molemmat tunnustetaan perusoikeuskirjassa, SEUT-sopimuksen 157 artiklassa ja direktiivin 2006/54/EY 3 artiklassa.

Kriteerit ovat seuraavat:

- 1) Toimenpiteiden on kohdistuttava alaan, jolla naiset ovat aliedustettuina.

¹² Erityisesti direktiivit 2006/54/EY ja 2010/41/EU.

- 2) Niissä voidaan antaa miesehdokkaihin nähden etusija vain yhtä päteville naisehdokkaille.
- 3) Ne eivät saa antaa automaattista ja ehdotonta etusijaa yhtä päteville ehdokkaille vaan niihin on sisällyttävä varauma, joka tarjoaa mahdollisuuden tapauskohtaisiin poikkeuksiin perustelluissa tapauksissa erityisesti kunkin ehdokkaan henkilökohtainen tilanne huomioon ottaen.

Tämä ehdotus on näiden kriteerien mukainen (ks. 4 artiklan 3 kohta).

2. KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTEN ARVIOINTIEN TULOKSET

Kuuleminen ja asiantuntemus

Komissio järjesti 5. maaliskuuta ja 28. toukokuuta 2012 välisenä aikana julkisen kuulemisen kerätäksään sidosryhmien näkemyksiä siitä, tarvitaanko yritysten johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamiseksi toimia ja jos tarvitaan, minkälaisia niiden pitäisi olla. Saaduista 485 vastauksesta 161 tuli yksityisiltä kansalaisilta ja 324 organisaatioilta. Vastanneista organisaatioista 13 oli jäsenvaltioita, 3 aluehallintoa, 6 kaupunkia tai kuntaa, 79 yritystä (sekä suuria julkisesti noteerattuja yhtiöitä että pk-yrityksiä), 56 liike-elämän järjestöä EU:n ja kansallisella tasolla, 53 kansalaisjärjestöä (suurimmaksi osaksi naisjärjestöjä), ammattiyhdistyksiä ja -liittoja, poliittisia puolueita, sijoittajien ja osakkaiden järjestöjä, yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän toimijoita sekä muita.

Vastaajat olivat pitkälti yksimielisiä siitä, että naisten osuutta yritysten johtokunnissa on nopeasti lisättävä. Suuri enemmistö vastaajista katsoi, että sukupuolijakaumaltaan tasapainoinen työvoima ja johtokuntarakenne edistää innovointia, luovuutta, hyvää hallintoa ja yritysten markkinoiden laajenemista ja että olisi lyhytnäköistä jättää pätevien naisten taloudellinen potentiaali käyttämättä. Sidosryhmien näkemykset soveltuvista toiminnoista muutoksen aikaansaamiseksi vaihtelivat. Toiset, pääasiassa liike-elämän sidosryhmät, olivat itsesääntelyn jatkamisen kannalla kun taas toiset sidosryhmät, kuten ammatti- ja naisjärjestöt, muut kansalaisjärjestöt ja useat alueelliset ja kunnalliset viranomaiset, kannattivat vaativampia toimia sitovien tavoitteiden muodossa. Jotkin sidosryhmät ehdottivat, että aluksi keskityttäisiin yritysten toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin ja valvontaelimiin, koska se aiheuttaisi vähemmän häiriötä yritysten jokapäiväiseen johtamiseen, ja toimivaan johtoon kuuluvat jäsenet jätettäisiin myöhempään.

Vuonna 2011 toteutettu Eurobarometri-tutkimus¹³ osoitti, että 88 prosenttia eurooppalaisista ajattelee, että naisten pitäisi olla tasapuolisesti edustettuina yritysten johtotehtävissä. Vastaajille annettiin kolme vaihtoehtoa, miten johtokuntien sukupuolijakaumaa voitaisiin tasapainottaa, ja kannatus jakaantui seuraavasti: yritysten itsesääntely (31 prosenttia), sitovat lainsäädännölliset toimet (26 prosenttia) ja sitomattomat toimenpiteet, kuten liike-elämän omat säännöt ja ohjeet (20 prosenttia). Kuitenkin 75 prosenttia eurooppalaisista kannattaa

¹³ Erityiseurobarometri 376 (2012), *Women in decision-making positions* (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

lainsäädäntöä edellyttäen, että siinä otetaan huomioon pätevyys eikä se aseta yhtä sukupuolta automaattisesti etusijalle.

Vaikutusten arviointi

Vaikutusten arvioinnissa analysoitiin viittä toimintavaihtoehtoa vaikutustenarviointikertomuksessa tarkasti selostetulla tavalla.

- **Vaihtoehto 1:** perusskenaario (eli ei EU-tason lisätoimia)
- **Vaihtoehto 2:** Komissio antaa suosituksen, jossa kannustetaan jäsenvaltioita saavuttamaan vuoteen 2020 mennessä se tavoite, että johtokunnissa on vähintään 40 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia.
- **Vaihtoehto 3:** Asetetaan direktiivillä sitovaksi tavoitteeksi kummankin sukupuolen vähintään 40 prosentin edustus yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten joukossa vuoteen 2020 mennessä.
- **Vaihtoehto 4:** Asetetaan direktiivillä sitovaksi tavoitteeksi kummankin sukupuolen vähintään 40 prosentin edustus yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten joukossa vuoteen 2020 mennessä ja joustava tavoite, jonka yritykset voivat itse määritellä, toimivaan johtoon kuuluvien jäsenten osalta.
- **Vaihtoehto 5:** Asetetaan direktiivillä sitovaksi tavoitteeksi kummankin sukupuolen vähintään 40 prosentin edustus sekä yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomien että siihen kuuluvien johtokunnan jäsenten joukossa vuoteen 2020 mennessä.

Eri toimintavaihtoehtojen seurauksia vertailtaessa havaittiin, että i) sitovat toimet ovat sitomattomia tehokkaampia poliittisten tavoitteiden saavuttamisessa, ii) toimet, jotka kohdistuvat sekä toimivaan johtoon kuuluihin että siihen kuulumattomiin jäseniin, ovat tehokkaampia kuin vain yhteen ryhmään kohdistuvat toimet ja iii) sitovat toimet tuottavat sitomattomia toimia enemmän yhteiskunnallisia ja taloudellisia hyötyjä.

Lisäksi erilaisten toimintavaihtoehtojen tehokkuus on suoraan yhteydessä siihen, paljonko ne rajoittavat yritysten ja ne omistavien osakkaiden oikeuksia perusoikeudet mukaan luettuina. Verrattuna sitomattomaan toimenpiteeseen, jonka vaikutukset ovat konkreettisia mutta rajallisia, poliittisiin tavoitteisiin kohdistuvien vaikutusten merkittävä kasvattaminen edellyttäisi sitovaa välinettä, jossa asetettaisiin johtokuntien kokoonpanoa koskevia vähimmäisvaatimuksia.

Sitovat toimet aiheuttaisivat suhteellisesti korkeampia kustannuksia ja suuremman hallinnollisen taakan, mutta nämä olisivat kuitenkin suhteellisen pieniä ennakoituihin taloudellisiin hyötyihin verrattuna. Kaikkien tarkasteluun valittujen vaihtoehtojen aiheuttaman hallinnollisen taakan odotetaan olevan hyvin pieni, sillä niitä sovellettaisiin vain julkisesti noteerattuihin yhtiöihin, joiden odotetaan voivan hyödyntää olemassa olevia raportointimekanismeja.

Tässä ehdotuksessa on valittu vahvistettujen, toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä koskevien tavoitteiden tarjoama tehokkuuden lisäys ja siitä seuraavat taloudelliset ja laajemmat yhteiskunnalliset hyödyt, mikä oikeuttaa sen, että se vaikuttaa hiukan enemmän perusoikeuksiin. Ehdotuksessa ei vahvisteta sitovaa tavoitetta toimivaan johtoon kuuluvien jäsenten osalta, koska nämä tehtävät edellyttävät alakohtaista asiantuntemusta ja kokemusta yrityksen päivittäisestä johtamisesta. Yritykset velvoitetaan kuitenkin tekemään tähän liittyvät ja omiin olosuhteisiinsa soveltuvat sitoumuksensa ja raporttoimaan niiden noudattamisesta. Näin ollen ehdotus perustuu vaihtoehtoon 4.

3. EHDOTUKSEN OIKEUDELLINEN SISÄLTÖ

Oikeusperusta

SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohta on oikeusperusta kaikille sitoville toimenpiteille, joilla pyritään varmistamaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä mukaan luettuna erityisetuja tarjoavat toimenpiteet.

Ehdotus perustuu SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohtaan.

Toissijaisuusperiaate

Jotkin jäsenvaltiot ovat toteuttaneet hyvin erilaisia toimia yritysten johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamiseksi, mutta monet jäsenvaltiot ja erityisesti ne, joissa naisjohtajien osuus on erityisen pieni, eivät ole toteuttaneet mitään toimia tällä alalla. Ne eivät ole osoittaneet tähän mitään halua tai niiden oma-aloitteisia toimia vastustetaan voimakkaasti. Jäsenvaltioiden välillä on eroja sen suhteen, mikä on naisten osuus johtokunnissa. Keskeisin indikaattori vaihtelee 3 prosentista 27 prosenttiin. Tämä tilanne vaarantaa sen perustavoitteen, että sukupuolten olisi oltava tasa-arvoisia koko unionissa talouselämän päätöksenteossa.

Vaikutustenarviointikertomuksessa esitetyt arviot perustuvat kattaviin tietoihin olemassa olevista tai suunnitelluista tämän alan lainsäädäntö- ja itsesääntelyaloitteista kaikissa jäsenvaltioissa, ja ne osoittavat, että ilman EU:n toimia naisten edustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa nousisi koko EU:ssa 13,7 prosentista (vuonna 2012) 20,4 prosenttiin (20,84 prosenttiin ilman pk-yrityksiä) vuoteen 2020 mennessä. Ainoastaan yksi jäsenvaltio, Ranska, saavuttaa 40 prosentin osuuden vuoteen 2020 mennessä sitovan kansallisen kiintiölainsäädännön ansiosta. Vain seitsemän muun jäsenvaltion (Suomi, Latvia, Alankomaat, Slovakia, Espanja, Tanska ja Ruotsi) arvioidaan saavuttavan 40 prosenttia vuoteen 2035 mennessä. Sen lisäksi, että tämä on riittämätöntä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta, se ei myöskään riitä naisten johtokuntaedustuksen kasvattamiseksi koko unionissa kriittiseksi massaksi, mitä pidetään tutkimusten perusteella tarpeellisena sen vuoksi, että sillä on myönteinen vaikutus yritysten tulokseen. Näillä näkymin EU ei kokonaisuutena saavuta 40:ää prosenttia edes vuoteen 2040 mennessä. Siitä riippumatta, että jäsenvaltiot sinänsä voisivat toteuttaa tehokkaita toimia, konkreettiset osoitukset niiden aikeista, mukaan luettuina niiden vastaukset julkisessa kuulemisessa, ja kaikkiin käytettävissä oleviin tietoihin perustuvat ennusteet osoittavat selvästi, että yksittäisten jäsenvaltioiden toimilla ei saavuteta tässä ehdotuksessa määriteltyjen toimintapoliittisten tavoitteiden mukaista johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamiseen liittyvää tavoitetta vuoteen 2020 mennessä eikä missään vaiheessa ennakoitavissa olevassa tulevaisuudessa.

Tähän tilanteeseen liittyy tiettyjä riskejä, jotka koskevat sukupuolten tasa-arvon perustavoitteen saavuttamista koko unionissa. Perussopimuksilla pyrittiin luomaan jäsenvaltioille kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kirjaamalla niihin periaate samasta palkasta ja sukupuolten tasa-arvosta työmarkkinoilla, jotta vältettäisiin sellainen kilpailu jäsenvaltioiden välillä, joka rapauttaa työmarkkinoita ja tasa-arvoa. Jäsenvaltiot saattavatkin epäröidä tämän alan kansallisessa sääntelyssä, koska ne saattavat kokea, että niiden omat yritykset joutuisivat silloin epäsuotuisampaan asemaan verrattuna muiden jäsenvaltioiden yrityksiin. Tämä käsitys, jota liike-elämän painostus vahvistaa, on suuri lisäeste jäsenvaltioiden asianmukaisille toimille.

Lisäksi hajanaiset ja keskenään erilaiset kansalliset säädökset johtavat käytännön ongelmiin sisämarkkinoiden toimivuudessa. Erot yhtiöoikeuden säännöissä ja sanktioissa siinä tapauksessa, jos sitovia kansallisia kiintiöitä ei noudateta (kuten sulkeminen julkisten hankintojen markkinoiden ulkopuolelle), saattavat vaikeuttaa liiketoimintaa ja ehkäistä yritysten ylikansallista investointia ja tytäryhtiöiden perustamista toisiin jäsenvaltioihin. Sisämarkkinoiden toimivuutta häiritseviä ongelmia saattaa syntyä lisäksi sellaisista erilaisista säännöistä, jotka koskevat yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten valintamenettelyä, tai tällaisten sääntöjen puutteesta, esimerkiksi vähimmäisvaatimusten puutteesta, ja näiden erojen vaikutuksesta yritysten ohjaus- ja hallinnointijärjestelmään sekä sijoittajien arvioon ohjaus- ja hallinnointijärjestelmästä.

Kilpailukykyyn ja kasvun potentiaalia, joka sisältyy pätevimpien naisten kykyjen täysimääräiseen hyödyntämiseen johtokuntatehtävissä, voidaan mittakaavasyistä hyödyntää parhaiten, jos kaikki jäsenvaltiot sitoutuvat samansuuntaisiin toimiin. Erityisesti tämä koskee jäsenvaltioita, joiden tämänhetkiset luvut on matalimmat ja joissa ei ole toteutettu eikä aiottu toteuttaa mitään toimia. EU:n laajuisilla toimilla on tarkoitus yhdenmukaistaa yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmään liittyvät vähimmäisvaatimukset objektiivisiin pätevyyskriteereihin perustuvien nimityspäätösten osalta, jotta sukupuolijakauma saadaan tasapainotettua yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten keskuudessa. Ainoastaan tällä tavalla voidaan tehokkaasti auttaa varmistamaan kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaolosuhteet koko unionissa ja välttää hankaloittamasta liike-elämää.

Tämän vuoksi voidaan päätellä, että suunnitellun toimenpiteen tavoitteita ei voida riittävän hyvin saavuttaa jäsenvaltioiden omilla toimilla. Ne voidaan saavuttaa paremmin koordinoituilla EU-tason toimilla kuin soveltamisalaltaan, päämääriltään ja tehokkuudeltaan vaihtelevin kansallisin toimin. Näin ollen ehdotus on toissijaisuusperiaatteen mukainen.

Suhteellisuusperiaate

Sitomattomilla toimenpiteillä, kuten EU:n aiemmilla suosituksilla ja itsesääntelykehotuksilla, ei ole saavutettu eikä voida odottaa saavutettavan sukupuolten tasa-arvon parantamista talouselämän päätöksenteossa koskevaa, koko EU:n laajuista tavoitetta. Näiden tavoitteiden saavuttamiseen tarvitaan tämän vuoksi pitemmälle meneviä EU-tason toimia. Ne eivät kuitenkaan saa mennä pitemmälle kuin on välttämätöntä, jotta naisten osuus yhtiöiden johtokunnissa kasvaisi pitkäjänteisellä tavalla, eikä toimenpide saa haitata yksityisten yritysten ja markkinatalouden toimintaa.

Vähimmäistason yhdenmukaistamista koskeva ehdotus rajoittuu yhteisten tavoitteiden määrittelyyn ja antaa jäsenvaltioille riittävästi vapautta määrittellä, miten ne voidaan kansallisella tasolla parhaiten saavuttaa ottaen huomioon kansalliset, alueelliset ja paikalliset

olosuhteet mukaan luettuna kansallinen yhtiöoikeus ja käytännöt johtokuntapaikkojen täyttämiseksi. Ehdotus edellyttää ainoastaan sellaisia muutoksia kansalliseen yhtiölainsäädäntöön, jotka ovat ehdottoman välttämättömiä nimityspäätöksiä koskevien vähimmäistason yhdenmukaistamisvaatimusten kannalta, ja se sallii erilaiset johtokuntarakenteet eri jäsenvaltioissa. Se ei koske pk-yrityksiä, joille tällaisista toimenpiteistä saattaisi koitua kohtuuton taakka. Lisäksi kuten edellä on selostettu, määrälliset tavoitteet asetetaan ainoastaan yritysten toimivaan johtoon kuulumattomille johtokunnan jäsenille, mikä vähentää huomattavasti häiriötä yritysten jokapäiväisessä johtamisessa. Koska yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten tehtävät liittyvät pääasiassa valvontaan, niihin on helpompaa löytää päteviä ehdokkaita yrityksen tai tietyn toimialan ulkopuolelta, mikä on tärkeä seikka sellaisilla talouden aloilla, joilla jommankumman sukupuolen osuus työvoimasta on erityisen vähäinen.

Ehdotetun direktiivin määräaikaisuus (ks. 10 artikla) tukee toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteen täyttymistä.

Sääntelytavan valinta

Direktiivi on säädöstyyppi, jolla voidaan parhaiten varmistaa sukupuolijakauman tasapainon yhdenmukainen vähimmäistaso koko EU:n julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa samalla kun se tarjoaa jäsenvaltioille mahdollisuuden kansalliseen yhtiöoikeuteen liittyvien olosuhteiden mukaisiin tarkempiin säännöksiin sekä mahdollisuuden valita parhaiten soveltuvat täytäntöönpanokeinot ja seuraamukset. Yksittäiset jäsenvaltiot voivat halutessaan myös säätää vähimmäistasoa vaativammista tavoitteista.

Euroopan talousalue

Direktiivi on merkityksellinen Euroopan talousalueelle, ja sitä sovelletaan EU:n ulkopuolisissa Euroopan talousalueen jäsenvaltioissa ETA:n sekakomitean päätöksen mukaisesti.

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Ehdotuksella ei ole vaikutuksia unionin talousarvioon.

5. YKSITTÄISTEN SÄÄNNÖSTEN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 artikla: Tarkoitus

Säännöksessä todetaan direktiivin tarkoitus.

2 artikla: Määritelmät

Artiklassa esitetään keskeisten käsitteiden määritelmät, jotka perustuvat julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien tai valvovien hallinto- tai valvontaelimen jäsenten tehtävistä sekä hallinto- tai valvontaelimen komiteoista annettuun komission suositukseen 2005/162/EY¹⁴, mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten

¹⁴ EUVL L 52, 25.2.2005, s. 51.

määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annettuun komission suositukseen 2003/361/EY¹⁵ pk-yritysten määritelmän osalta sekä jäsenvaltioiden ja julkisten yritysten välisten taloudellisten suhteiden avoimuudesta sekä tiettyjen yritysten taloudellisen toiminnan avoimuudesta 16 päivänä marraskuuta 2006 annettuun komission direktiiviin 2006/111/EY¹⁶ julkisten yritysten määritelmän osalta.

Määritelmillä on varmistettu erityisesti, että direktiivi soveltuu tasapuolisesti jäsenvaltioissa esiintyviin erilaisiin julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntarakenteisiin eli kaksipuolaiseen järjestelmään, jossa on erilliset hallinto- ja valvontaelimet, ja yksipuolaiseen järjestelmään, jossa hallinto ja valvonta tapahtuvat samassa elimessä, sekä sekajärjestelmiin, joissa on elementtejä näistä molemmista tai jotka tarjoavat yrityksille mahdollisuuden valita eri vaihtoehtoista.

”Johtokunnan jäsenen” määritelmä selkiyttää sitä, että direktiivin tavoitteet koskevat kaikkia toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä mukaan luettuina työntekijöiden edustajat niissä jäsenvaltioissa, joissa yrityksen työntekijöillä ja/tai työntekijöiden järjestöillä on kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin määritellä itse käytännön menettelyt direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi (ks. johdanto-osan 21 kappale).

3 artikla: Pienten ja keskisuurten yritysten jättäminen direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle

Artiklassa rajataan direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle ne julkisesti noteeratut yritykset, jotka ovat mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6. toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY¹⁷ tarkoitettuja pieniä ja keskisuuria yrityksiä.

4 artikla: Toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä koskevat tavoitteet

Artiklan 1 kohdassa velvoitetaan julkisesti noteeratut yhtiöt, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:ää prosenttia aliedustettua sukupuolta, tekemään johtokuntanimitykset kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltäviä, yksiselitteisiä ja neutraalisti muotoiltuja kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden viimeistään 1. tammikuuta 2020. Tavoitteen saavuttamiselle asetetaan lyhyempi määräaika (1. tammikuuta 2018) julkisesti noteeratuille yrityksille, jotka ovat jäsenvaltioiden ja julkisten yritysten välisten taloudellisten suhteiden avoimuudesta sekä tiettyjen yritysten taloudellisen toiminnan avoimuudesta 16 päivänä marraskuuta 2006 annetun komission direktiivin 2006/111/EY¹⁸ 2 artiklan b kohdassa tarkoitettuja julkisia yrityksiä. Tällaisissa yhtiöissä määräysvaltaa käyttävät jäsenvaltiot, ja niillä on enemmän keinoja muutoksen toteuttamiseen nopeammin.

Artiklan 2 kohdassa määritellään, miten 1 kohdassa tarkoitettujen tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittava toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten tarkka lukumäärä lasketaan. Tarkan

¹⁵ EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36.

¹⁶ EUVL L 318, 17.11.2006, s. 17.

¹⁷ EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36.

¹⁸ EUVL L 318, 17.11.2006, s. 17.

määrän olisi oltava 40:ää prosenttia lähin sen ala- tai yläpuolella oleva luku, mutta julkisesti noteerattujen yhtiöiden ei kuitenkaan tarvitse nimittää aliedustetun sukupuolen edustaja puoleen tai yli puoleen toimivaan johtoon kuulumattomista johtokuntapaikoista, jotta niille ei koidu liiallisia velvollisuuksia.

Artiklan 3 kohdassa säädetään etusijasta, jolla 1 kohdassa tarkoitettu tavoite pyritään saavuttamaan. Etusijasäännön mukaan tehtävään valitaan yhtä pätevistä eri sukupuolen edustajista aliedustetun sukupuolen ehdokas ellei toisen sukupuolen edustaja ole tehtävään sopivampi sellaisen objektiivisen arvioinnin perusteella, jossa otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet. Tämä menettelytapaa koskeva vaatimus on välttämätön, jotta tavoitteet olisivat Euroopan unionin tuomioistuimen positiivista erityiskohtelua koskevan oikeuskäytännön mukaiset¹⁹. Tässä kohdassa määritellyt vaatimukset olisi täytettävä kansallisesta lainsäädännöstä ja julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksestä riippuen soveltuvassa valintaprosessin vaiheessa.

Artiklan 4 kohdassa säädetään ilmoitusvelvollisuudesta ja todistustaakasta, jota sovelletaan tapauksiin, joissa valitsematta jäänyt ehdokas riitauttaa valintamenettelyn.

Artiklan 5 kohdassa säädetään mahdollisuudesta perustella tavoitteen saavuttamatta jättäminen, jos aliedustetun sukupuolen osuus yrityksen työvoimasta on vähemmän kuin 10 prosenttia.

Artiklan 6 kohdassa säädetään, että 1 kohdassa määritelty tavoite katsotaan saavutetun myös siinä tapauksessa, jos aliedustettua sukupuolta olevilla johtokunnan jäsenillä on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista riippumatta siitä, ovatko ne yrityksen toimivaan johtoon kuuluvia vai kuulumattomia paikkoja.

5 artikla: Yhtiöiden lisätoimenpiteet ja raportointi

Artiklan 1 kohdassa veloitetaan julkisesti noteeratut yhtiöt tekemään yksilölliset sitoumukset, jotka koskevat molempien sukupuolten edustusta yhtiön toimivaan johtoon kuuluvien johtokunnan jäsenten keskuudessa. Nämä tavoitteet on myös saavutettava 1. tammikuuta 2020 mennessä, paitsi julkisten yhtiöiden on saavutettava ne 1. tammikuuta 2018 mennessä.

Artiklan 2 kohdassa veloitetaan julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan ja julkaisemaan vuosittain tietoa niiden johtokuntien sukupuolijakaumasta sekä 4 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan noudattamisesta.

Artiklan 3 kohdassa veloitetaan lisäksi ne julkisesti noteeratut yhtiöt, jotka eivät saavuta yhtiöön toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä koskevaa tavoitetta tai eivät toteuta toimivaan johtoon kuuluvia johtokunnan jäseniä koskevaa sitoumustaan, esittämään tämän syyt ja kuvailemaan, mitä toimenpiteitä ne ovat toteuttaneet tai aikovat toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet tai toteuttaakseen sitoumuksensa tulevaisuudessa.

Artiklan 4 kohta koskee direktiivillä 2006/54/EY perustettujen kansallisten tasa-arvoelinten toimivaltaa.

¹⁹ C-450/93 *Kalanke* (1995 Kok. I-3051), C-409/95 *Marschall* (1997 Kok. I-6363), C-158/97 *Badeck* (2000 Kok. I-1875), C-407/98 *Abrahamsson* (2000 Kok. I-5539).

6 artikla: Seuraamukset

Artikla velvoittaa jäsenvaltiot määräämään säännöt seuraamuksista, joita sovelletaan, jos direktiiviä rikotaan. Näiden seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Artiklan 2 kohdassa esitetään esimerkkejä mahdollisista seuraamuksista.

7 artikla: Vähimmäisvaatimukset

Säännöksessä todetaan, että direktiivillä yhdenmukaistetaan vähimmäisvaatimukset.

8 artikla: Täytäntöönpano

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä kahden vuoden kuluessa direktiivin antamisesta. Artiklassa tarkennetaan kyseisiin toimenpiteisiin liittyviä velvollisuuksia ja niistä raportointia komissiolle. Artiklan 3 kohta antaa niille jäsenvaltioille, jotka ovat jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaneet toimenpiteitä varmistaa naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten joukossa, mahdollisuuden olla soveltamatta 4 artiklan 1, 3, 4 ja 5 kohtaan sisältyviä, nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä, jos ne voivat osoittaa, että niiden toteuttamat toimenpiteet ovat yhtä tehokkaita 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun tavoitteen saavuttamiseksi.

9, 10 ja 11 artikla: Uudelleentarkastelu, voimaantulo ja voimassaolon päättyminen, osoitus

Direktiivissä asetetaan jäsenvaltioille raportointivelvollisuus. Komissio on velvollinen tarkastelemaan uudelleen direktiivin soveltamista ja raporttoimaan siitä kahden vuoden välein. Se seuraa erityisesti, onko direktiivin päämäärät saavutettu.

Velvoitteet ovat voimassa ainoastaan niin kauan, kunnes johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamisessa on saavutettu pysyvää edistystä. Direktiiviin sisältyy tätä koskeva raukeamislauseke.

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

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

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

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

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon²⁰,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksiköstä,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Naisten ja miesten tasa-arvo on yksi unionin perusarvoista ja Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 2 artiklan ja 3 artiklan 3 kohdan keskeisistä tavoitteista. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä 'SEUT-sopimus', 8 artiklan mukaisesti unioni pyrkii poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä sekä edistämään tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. SEUT-sopimuksen 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 koskevissa kysymyksissä.
- (2) Mahdollisuus erityisetuja tarjoaviin toimenpiteisiin ja sen merkitys todellisen naisten ja miesten tasa-arvon saavuttamiselle käytännössä tunnustetaan SEUT-sopimuksen 157 artiklan 4 kohdassa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artikkelissa, jossa

²⁰ EUVL C, , s..

määrätään, että naisten ja miesten tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla ja että tasa-arvon periaate ei estä pitämästä voimassa tai toteuttamasta toimenpiteitä, jotka tarjoavat erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle.

- (3) Naisille tarjottavia erityisetuja koskevassa 13 päivänä joulukuuta 1984 annetussa neuvoston suosituksessa 84/635/ETY²¹ suositeltiin, että jäsenvaltiot toteuttavat toimia varmistaakseen, että erityisetuja tarjoaviin toimiin kuuluu mahdollisuuksien mukaan toimia, jotka vaikuttavat naisten aktiiviseen osallistumiseen päätöksentekoihin. Naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta päätöksentekoon 2 päivänä joulukuuta 1996 annetussa neuvoston suosituksessa 96/694/EY²² suositeltiin, että jäsenvaltiot kannustaisivat yksityissektoria vahvistamaan naisten osallistumista kaikilla päätöksenteon tasoilla erityisesti ottamalla käyttöön tasa-arvosuunnitelmia ja positiivisia toimia koskevia ohjelmia tai tällaisten suunnitelmien ja ohjelmien puitteissa.
- (4) Euroopan komissio on esittänyt viime vuosina useita selontekoja²³, jotka koskevat sukupuolijakaumaa talouselämän päätöksenteossa. Komissio on kannustanut julkisesti noteerattuja yhtiöitä Euroopan unionissa lisäämään naisten määrää johtokunnissaan itsesääntelyllisin toimenpiteiden ja tekemään asiaa koskevia konkreettisia, vapaaehtoisia sitoumuksia.²⁴ Euroopan komissio korosti 5 päivänä maaliskuuta 2010 annetussa naisten peruskirjassa²⁵, että naisilla ei edelleenkään ole täyttä mahdollisuutta vallan ja päätöksenteon jakamiseen politiikassa ja talouselämässä, ja vahvisti sitoutumisensa valtansa käyttämiseen naisten ja miesten edustuksen tasapuolistamiseksi johtotehtävissä. Komissio määritteli naisten ja miesten tasa-arvostrategiassa vuosiksi 2010–2015²⁶ sukupuolijakauman tasapainottamisen yhdeksi ensisijaisista tehtävistään.
- (5) Neuvosto totesi 7 päivänä maaliskuuta 2011 hyväksytyssä Euroopan tasa-arvosopimuksessa vuosiksi 2011–2020, että sukupuolten tasa-arvon edistävät politiikat ovat välttämättömiä talouskasvulle, vauraudelle ja kilpailukyvyille ja vahvisti sitoutumisensa miesten ja naisten työllisyyden ja sosiaaliturvan erojen poistamiseen Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden saavuttamiseksi etenkin kolmella sukupuolten tasa-arvon kannalta hyvin tärkeällä alalla, jotka ovat työllisyys, koulutus ja sosiaalisen osallisuuden edistäminen, ja kehotti toimiin, joilla edistetään naisten ja miesten tasapuolista osallistumista kaikentasoiseen päätöksentekoon kaikilla aloilla, jotta kaikki kyvyt hyödynnetään täysimääräisesti.
- (6) Euroopan parlamentti kehotti naisista ja yritysjohtajuudesta 6 päivänä heinäkuuta 2011 antamassaan päätöslauselmassa²⁷ yrityksiä saavuttamaan naisten osuutta johtoelinten jäsenistä koskevan 30 prosentin rajan vuoteen 2015 mennessä ja 40 prosentin rajan vuoteen 2020 mennessä. Se kehotti komissiota ehdottamaan vuoteen 2012 mennessä lainsäädäntöä, muun muassa kiintiöitä, mikäli yritysten ja jäsenvaltioiden toteuttamat

²¹ EYVL L 331, 19.12.1984, s. 34.

²² EYVL L 319, 10.12.1996, s.11.

²³ Komission kertomus *More women in senior positions* (2010); komission yksiköiden valmisteluasiakirja *The Gender Balance in Business Leadership*, 1.3.2011 (SEC(2011) 246 final); edistymiskertomus *Women in economic decision-making in the EU*, 5.3.2012; komission yksiköiden valmisteluasiakirja *Progress on equality between women and men in 2011*, 16.4.2012 (SWD(2012) 85 final).

²⁴ *Women on the Board Pledge for Europe*, IP/11/242.

²⁵ KOM(2010) 78 lopullinen.

²⁶ KOM(2010) 491 lopullinen.

²⁷ 2010/2115 (INI).

toimet olisivat riittämättömiä. Euroopan parlamentti toisti lainsäädännön antamista koskevan pyyntönsä 13 päivänä maaliskuuta 2012 antamassaan päätöslauselmassa naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa – 2011²⁸.

- (7) Henkilöresurssien tehokas käyttö on tärkein talouden kilpailukykyä määrittävä seikka ja ratkaisevaa EU:n väestökehitykseen liittyvissä haasteissa, menestyksekkäässä kilpailussa globalisoituneessa taloudessa ja suhteellisen edun hankkimisessa muihin maihin verrattuna. Korkeasti koulutettujen ja pätevien naisten joukko kasvaa jatkuvasti, mitä osoittaa sekin, että 60 prosenttia yliopistotutkinnon suorittaneista on naisia. Jos tätä joukkoa ollaan jatkuvasti hyödyntämättä talouselämän päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä, ammattitaitoiset henkilöresurssit jäävät hyödyntämättä täysimääräisesti.
- (8) Yrityksissä tunnustetaan laajasti, että naisten mukanaolo yritysten johtokunnissa parantaa yritysten hallintotapaa, koska ryhmän työskentely ja päätöksenteon laatu paranevat, mikä johtuu monipuolisemmasta ja kollektiivisemmasta ajattelutavasta, jossa otetaan monipuolisemmin huomioon erilaisia näkökantoja ja päädytään sen vuoksi tasapainoisempiin päätöksiin. Lukuisat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että yrityksen ylemmän johdon sukupuolijakauman tasapuolisuus parantaa yrityksen taloudellista tulosta ja kannattavuutta. Naisten osuuden kasvattaminen unionissa toimivien julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa voi näin ollen vaikuttaa myönteisesti yritysten tulokseen.
- (9) On näyttöä myös siitä, että tasa-arvo työmarkkinoilla voi parantaa talouskasvua huomattavasti. Naisten määrän lisääminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa unionissa ei vaikuta ainoastaan johtokuntatehtäviin nimitettäviin naisiin vaan houkuttelee osaltaan naiskykyjä kyseisiin yrityksiin ja lisää naisten osuutta kaikilla hallintotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten osuuden kasvattamisella yritysten johtokunnissa on myönteinen vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen. Kyvykkäiden naisten varannon täysimääräinen hyödyntäminen parantaisi merkittävästi koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Naisten aliedustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa Euroopan unionissa on hukattu mahdollisuus saavuttaa pitkäaikaista kestävä kasvua yleisesti jäsenvaltioiden talouksissa.
- (10) Vaikka unionilla on lainsäädäntöä sukupuolisen syrjinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, neuvosto on antanut nimenomaisia suosituksia naisten osuuden kasvattamisesta talouselämän päätöksenteossa ja unionissa on kannustettu itsesääntelyyn, naisia on edelleen huomattavasti vähemmän kuin miehiä yritysten tärkeimmissä päätöksentekoeleimissä kaikkialla unionissa. Sukupuolijakauman epätasapaino on erityisen merkittävä ja ongelmallinen yksityissektorilla ja etenkin julkisesti noteeratuissa yhtiöissä. Komission keskeisin indikaattori – sukupuolijakauma yritysten johtokunnissa – osoittaa, että naisten osuus liike-elämän huipputason päätöksenteossa on edelleen hyvin vähäinen. Tammikuussa 2012 naisilla oli keskimäärin vain 13,7 prosenttia johtokuntapaikoista jäsenvaltioiden suurimmissa julkisesti noteeratuissa yhtiöissä. Yritysten toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä naisia oli vain 15 prosenttia.

28

2011/2244 (INI).

- (11) Naisten osuus yritysten johtokunnissa kasvaa hyvin hitaasti, sillä keskimääräinen kasvu viime vuosina on ollut 0,6 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 johtuen eri jäsenvaltioiden hyvin erilaisista lähestymistavoista naisten osuuden lisäämiseen johtokunnissa.
- (12) Sen lisäksi, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakaumaa koskevan kansallisen tason sääntelyn hajanaisuus ja moninaisuus tai puute johtaa eroavuuksiin naisten osuudessa toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä sekä eri jäsenvaltioiden edistymistahdissa, se tuo sisämarkkinoille esteitä asettamalla eurooppalaisille julkisesti noteeratuille yhtiöille erilaisia hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä koskevia vaatimuksia. Nämä erot johtokuntien muodostamista koskevissa lainsäädännöllisissä ja itsesääntelyllisissä vaatimuksissa voivat aiheuttaa käytännön hankaluuksia ylikansallisesti toimiville julkisesti noteeratuille yhtiöille etenkin tytäryhtiöiden perustamisen, sulautumien ja hankintojen yhteydessä sekä johtokuntien jäsenehdokkaille.
- (13) Valintamenettelyjen ja johtokuntapaikkoja koskevien pätevyysvaatimusten nykyinen avoimuuden puute useimmissa jäsenvaltioissa muodostaa merkittävän esteen johtokuntien jäsenistön sukupuolijakauman tasapainottamiselle ja vaikuttaa kielteisesti sekä johtokuntaehdokkaiden uraan ja vapaaseen liikkuvuuteen että sijoittajien päätöksiin. Tämä avoimuuden puute vaikeuttaa mahdollisten johtokuntaehdokkaiden hakeutumista johtokuntatehtäviin, joissa heidän taidoilleen olisi tärkeää käyttöä, ja sukupuolisesti syrjivien nimityspäätösten riitauttamista, mikä rajoittaa vapaata liikkuvuutta sisämarkkinoilla. Sijoittajilla puolestaan on erilaisia sijoitusstrategioita, jotka edellyttävät myös johtokunnan jäsenten asiantuntemukseen ja pätevyyteen liittyvää tietoa. Johtokunnan jäseniä koskevien pätevyysvaatimusten ja valintamenettelyn avoimuuden lisääminen antaa sijoittajille paremmat valmiudet arvioida yrityksen liiketoimintastrategiaa ja tehdä tietoon perustuvia päätöksiä.
- (14) Vaikka tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on välttämätöntä ottaa käyttöön tiettyjä vähimmäisvaatimuksia siten, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on perustettava toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimityspäätökset ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiiviseen vertailuun. Vain unionin laajuisella toimenpiteellä voidaan todella auttaa varmistamaan kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle aiheutuva käytännön haitta.
- (15) Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun Eurooppa 2020 -strategiassa²⁹ vahvistettiin, että naisten osallistumista työelämään on lisättävä, jotta voidaan edistää kasvua ja vastata Euroopan väestökehitykseen liittyviin haasteisiin. Strategiassa asetettiin tavoitteeksi 20–64-vuotiaiden naisten ja miesten 75 prosentin työllisyysaste vuoteen 2020 mennessä, mikä voidaan saavuttaa ainoastaan, jos sitoudutaan selkeästi

²⁹ KOM(2010) 2020 lopullinen.

sukupuolten tasa-arvoon ja lisätään toimia esteiden purkamiseksi naisten työmarkkinoille osallistumiselta. Tämänhetkinen talouskriisi on entisestään voimistanut Euroopan jatkuvasti kasvavaa tarvetta tukeutua tietoon, ammattitaitoon ja innovointiin ja hyödyntää täysimääräisesti kaikkia käytettävissä olevia kykyjä. Tuella naisten osallistumiselle talouselämän päätöksentekoon etenkin yritysten johtokunnissa odotetaan olevan myönteisiä oheisvaikutuksia naisten työllisyyteen kyseisissä yrityksissä ja koko taloudessa.

- (16) Unionin olisikin pyrittävä lisäämään naisten osallistumista yritysten johtokuntiin, jotta voitaisiin tehostaa talouskasvua ja eurooppalaisten yritysten kilpailukykyä ja saavuttaa sukupuolten todellinen tasa-arvo työmarkkinoilla. Tähän tavoitteeseen olisi pyrittävä erityisesti tarjoavin vähimmäisvaatimuksin, jotka muodostuvat sitovista, julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakauman määrälliseen tavoitteeseen tähtäävistä toimenpiteistä, koska ne jäsenvaltiot ja muut maat, jotka ovat valinneet samanlaisen tai samankaltaisen menetelmän, ovat saavuttaneet parhaat tulokset naisten aliedustuksen korjaamiseksi talouselämän päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä.
- (17) Julkisesti noteeratut yhtiöt ovat taloudellisesti erityisen merkittäviä ja näkyviä ja niiden vaikutus markkinoilla on ylipäättään suuri. Tässä direktiivissä säädetty toimenpiteet koskevat tämän vuoksi julkisesti noteerattuja yhtiöitä, jotka on määritelty jäsenvaltiossa perustetuiksi yhtiöiksi, joiden arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi rahoitusvälineiden markkinoista 21 päivänä huhtikuuta 2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/39/EY³⁰ 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa. Nämä yhtiöt näyttävät suuntaa koko talouselämälle, ja on odotettavissa, että muunlaiset yritykset seuraavat niiden käytäntöjä. Julkisesti noteerattujen yhtiöiden julkinen luonne on peruste sille, että niitä säännellään yleisen edun nimissä enemmän.
- (18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY³¹ tarkoitettuihin mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuriin yrityksiin, vaikka ne olisi noteerattu julkisesti.
- (19) Jäsenvaltioissa esiintyy erilaisia julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntarakenteita; pääjako perustuu kaksiportaiseen järjestelmään, jossa on erilliset hallinto- ja valvontaelimet, ja yksiportaiseen järjestelmään, jossa hallinto ja valvonta tapahtuvat samassa elimessä. Lisäksi on sekajärjestelmiä, joissa on elementtejä näistä molemmista tai jotka tarjoavat yrityksille mahdollisuuden valita eri vaihtoehdoista. Tässä direktiivissä säädettyjä toimenpiteitä olisi sovellettava jäsenvaltioiden kaikkiin johtokuntajärjestelmiin.
- (20) Kaikissa johtokuntajärjestelmissä erotetaan yrityksen toimivaan johtoon kuuluvat johtokunnan jäsenet, jotka osallistuvat yrityksen jokapäiväiseen johtamiseen, sekä toimivaan johtoon kuulumattomat jäsenet, jotka eivät osallistu päivittäiseen johtamiseen vaan joilla on valvova tehtävä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava ainoastaan toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, jotta saataisiin tasapainoon toisaalta tarve parantaa johtokuntien sukupuolitasapainoa ja toisaalta tarve minimoida yrityksen päivittäiseen johtamiseen

³⁰ EUVL L 145, 30.4.2004, s. 1.

³¹ EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36.

kohdistuvat häiriöt. Koska yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten tehtävät liittyvät valvontaan, niihin on myös helpompaa löytää päteviä ehdokkaita yrityksen tai pitkälti myös yrityksen toimialan ulkopuolelta, mikä on tärkeä seikka sellaisilla talouden aloilla, joilla jommankumman sukupuolen osuus työvoimasta on erityisen vähäinen.

- (21) Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti useissa jäsenvaltioissa yrityksen työntekijöillä ja/tai työntekijöiden järjestöillä on mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava kaikkiin toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, työntekijöiden edustajat mukaan luettuina. Kyseisten jäsenvaltioiden olisi määriteltävä käytännön menettelyt, joilla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja joissa otetaan huomioon se seikka, että osa toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on työntekijöiden edustajia.
- (22) Julkisesti noteeratut yhtiöt unionissa olisi velvoitettava perustamaan asianmukaiset menettelyt niiden johtokuntien kokoonpanon sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, olisi tehtävä nimitykset näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Tämän vuoksi direktiivissä asetetaan tavoitteeksi, että vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta. Tavoite koskee ainoastaan toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten yleistä sukupuolijakaumaa eikä vaikuta yksittäisten johtokunnan jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Se ei sulje pois ketään yksittäistä johtokunnan jäsen ehdokasta eikä sillä määrätä yrityksiä tai osakkaita nimittämään ketään tiettyjä jäseniä. Päätös johtokunnan jäsenten soveltuvuudesta jää siis yritysten ja niiden osakkaiden tehtäväksi.
- (23) Jäsenvaltiot käyttävät määräysvaltaa julkisesti noteeratuissa yrityksissä, jotka ovat jäsenvaltioiden ja julkisten yritysten välisten taloudellisten suhteiden avoimuudesta sekä tiettyjen yritysten taloudellisen toiminnan avoimuudesta 16 päivänä marraskuuta 2006 annetun komission direktiivin 2006/111/EY³² 2 artiklan b kohdassa tarkoitettuja julkisia yrityksiä. Tästä määräysvallasta johtuen niillä on käytettävissään keinot toteuttaa tarvittava muutos nopeammin. Tämän vuoksi tällaisille yrityksille olisi asetettava aikaisempi määräaika tavoitteelle, jonka mukaan vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta.
- (24) Tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten lukumäärän määrittäminen on tarkennettava, koska suurimmassa osassa johtokuntia ei ole matemaattisesti mahdollista saavuttaa tarkalleen 40 prosentin osuutta. Tästä syystä tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan johtokuntapaikkojen lukumäärän olisi oltava 40:tä prosenttia lähin luku. Jotta aiemmin ylliedustettua sukupuolta ei syrjittäisi,

³² EUVL L 318, 17.11.2006, s. 17.

julkisesti noteerattujen yhtiöiden ei kuitenkaan tarvitse nimittää aliedustetun sukupuolen edustajaa puoleen tai yli puoleen toimivaan johtoon kuulumattomista johtokuntapaikoista. Aliedustetulla sukupuolella pitäisi siis esimerkiksi olla vähintään yksi paikka johtokunnissa, joissa on kolme tai neljä toimivaan johtoon kuulumatonta jäsentä, vähintään kaksi paikkaa johtokunnissa, joissa on viisi tai kuusi toimivaan johtoon kuulumatonta jäsentä ja vähintään kolme paikkaa johtokunnissa, joissa on seitsemän tai kahdeksan toimivaan johtoon kuulumatonta jäsentä.

- (25) Euroopan unionin tuomioistuin on hyväksynyt erityisetuja tarjoaviin toimenpiteisiin ja niiden yhteensopivuuteen sukupuoleen perustuvan syrjimättömyyden periaatteen kanssa (josta määrätään nykyään myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa) liittyvässä oikeuskäytännössä³³, että aliedustetun sukupuolen edustaja voidaan tietyissä tilanteissa asettaa työpaikkaan palkkaamisessa tai uralla etenemisessä etusijalle, jos aliedustetun sukupuolen edustaja on soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva kilpailija, jos 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 jos kummankin ehdokkaan hakemusta arvioidaan objektiivisesti ottaen huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.
- (26) Tämän oikeuskäytännön mukaisesti jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että pätevimpien ehdokkaiden valinta toimivaan johtoon kuulumattomiksi johtokunnan jäseniksi perustuu kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehtyyn vertailevaan analyysiin, jossa sovelletaan ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä. Valintakriteereinä yritykset voisivat soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta johto- ja/tai valvontatehtävistä, tietyn alan, kuten rahoitusalan, tarkastuksen tai henkilöstöhallinnon, asiantuntemusta, johtamis- ja viestintätaitoja ja verkostoitumistaitoja. Etusijalle asetettaisiin aliedustetun sukupuolen edustaja, jos kyseinen hakija olisi toisen sukupuolen edustajaan verrattuna soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.
- (27) Johtokuntien jäsenten rekrytointi- ja nimitysmenettelyt vaihtelevat jäsenvaltioittain ja yrityksittäin. Niihin saattaa kuulua yhtiökokouksessa esiteltävä ehdokkaiden esivalinta, jonka tekee esimerkiksi nimityskomitea, tai yksittäiset osakkaat saattavat nimittää johtokunnan jäsenet suoraan tai yksittäisistä ehdokkaista tai ehdokaslistoista äänestetään yhtiökokouksessa. Ehdokkaiden olisi täytettävä valintaedellytykset kansallisen lainsäädännön ja kyseisten julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintamenettelyn vaiheessa. Tällä direktiivillä vahvistetaan ainoastaan vähimmäisvaatimukset valintamenettelyjen yhdenmukaistamiselle, mikä mahdollistaa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettujen ehtojen soveltamisen pyrittäessä tavoitteeseen, joka on tasapuolisempi sukupuolijakauma julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa.

³³ C-450/93 *Kalanke* (1995 Kok. I-3051), C-409/95 *Marschall* (1997 Kok. I-6363), C-158/97 *Badeck* (2000 Kok. I-1875), C-407/98 *Abrahamsson* (2000 Kok. I-5539).

- (28) Tällä direktiivillä pyritään tasapuolistamaan julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien jäsenten sukupuolijakaumaa ja siten edistämään unionin perusoikeuksiin kuuluvan naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamista. Julkiset yhtiöt olisi sen vuoksi velvoitettava antamaan valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä tiedot sekä valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista että näistä vaatimuksista tehdystä objektiivisesta vertailusta ja tarvittaessa niistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja. Nämä rajoitukset perusoikeuskirjan 7 ja 8 artiklassa tarkoitettuun yksityiselämän kunnioitukseen henkilötietojen käsittelyn osalta sekä julkisesti noteerattujen yhtiöiden velvollisuus antaa näitä tietoja valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä ovat 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.
- (29) Jos valitsematta jätetty aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas olettaa olleensa yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, julkisesti noteeratun yhtiön olisi osoitettava, että valinta on tehty asianmukaisesti.
- (30) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaat, oikeasuhtaiset ja varoittavat seuraamukset tämän direktiivin rikkomisesta; niihin voisi sisältyä muun muassa hallinnollisia sakkoja ja oikeusviranomaisen suorittama, 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehdyn, toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen.
- (31) Koska työntekijöiden sukupuolijakauma vaikuttaa suoraan aliedustettua sukupuolta olevien ehdokkaiden saatavuuteen, jäsenvaltiot voivat säätää, että sellaisten yritysten ei tarvitse saavuttaa tässä direktiivissä vahvistettua tavoitetta, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on vähemmän kuin 10 prosenttia.
- (32) Koska julkisesti noteerattujen yhtiöiden olisi pyrittävä kasvattamaan aliedustetun sukupuolen osuutta kaikissa päätöksentekotehtävissä, jäsenvaltiot voivat säätää, että tässä direktiivissä vahvistettu tavoite katsotaan saavutetun, jos julkisesti noteeratut yhtiöt voivat osoittaa, että aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista siitä riippumatta, kuuluvatko ne toimivaan johtoon.
- (33) Toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä koskevien toimenpiteiden lisäksi ja sukupuolijakauman tasapainottamiseksi myös yhtiön päivittäiseen johtamiseen osallistuvien johtokunnan jäsenten keskuudessa julkisesti noteeratut yhtiöt olisi velvoitettava tekemään yksilölliset sitoumukset, jotka koskevat kummankin sukupuolen edustusta toimivaan johtoon kuuluvien jäsenten keskuudessa ja jotka olisi saavutettava 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Näillä sitoumuksilla olisi pyrittävä tuntuvaan edistykseen sukupuolijakauman tasapainottamisessa yksittäisen yrityksen nykytilanteeseen nähden.
- (34) Jäsenvaltioiden olisi vaadittava julkisesti noteerattuja yhtiöitä antamaan toimivaltaisille viranomaisille vuosittain tietoa johtokuntiansa sukupuolijakaumasta sekä siitä, miten ne ovat onnistuneet lähestymään direktiivissä vahvistettua tavoitetta, jotta kyseiset viranomaiset voivat arvioida jokaisen julkisesti noteeratun yhtiön edistymistä johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisessa. Nämä tiedot pitäisi julkaista, ja jos kyseinen yhtiö ei ole saavuttanut tavoitetta, tietoihin olisi

sisällytettävä kuvaus toimista, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa tavoitteen saavuttamiseksi tulevaisuudessa.

- (35) Jäsenvaltiot ovat saattaneet jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaa toimenpiteitä varmistaakseen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen yritysten johtokunnissa. Kyseisille jäsenvaltioille olisi annettava mahdollisuus soveltaa kyseisiä toimenpiteitä nimityksiin liittyvien menettelytapavaatimusten sijasta, jos ne voivat osoittaa, että toteutetut toimenpiteet ovat yhtä tehokkaita sen tavoitteen saavuttamiseksi, että aliedustetun sukupuolen osuus julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomista johtokuntapaikoista olisi vähintään 40 prosenttia 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä, jos kyseessä on julkisesti noteerattu julkinen yritys.
- (36) Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja otetaan huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjassa tunnustetut periaatteet. Se edistää naisten ja miesten tasa-arvoa (perusoikeuskirjan 23 artikla) sekä ammatillista vapautta ja oikeutta tehdä työtä (perusoikeuskirjan 15 artikla). Direktiivillä pyritään varmistamaan täysimääräinen oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen (perusoikeuskirjan 47 artikla). Rajoitukset elinkeinovapauden harjoittamiseen (perusoikeuskirjan 16 artikla) ja omistusoikeuteen (perusoikeuskirjan 17 artiklan 1 kohta) kunnioittavat kyseisten oikeuksien ja vapauksien olennaista sisältöä ja ovat välttämättömiä ja oikeasuhteisia. Niillä täytetään aidosti unionin tunnustaman yleisen edun tavoitteet ja tarve suojella muiden oikeuksia ja vapauksia.
- (37) Vaikka jotkin jäsenvaltiot ovat toteuttaneet sääntelytoimia tai kannustaneet itsesääntelyyn vaihtelevin tuloksin, suurin osa jäsenvaltioista ei ole toteuttanut mitään toimia tai ilmaissut halua toimia siten, että sillä saataisiin riittävä parannus aikaan. Kaikesta käytettävissä olevasta aiempia ja nykyisiä suuntauksia ja aikomuksia koskevasta tiedosta tehdyn kattavan analyysin perusteella tehdyt arviot osoittavat, että yksinään toimien jäsenvaltiot eivät saavuta missään vaiheessa ennakoitavaa tulevaisuutta tämän direktiivin tavoitteiden mukaista tasapainoa sukupuolten edustuksessa yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten keskuudessa. Nämä seikat huomioon ottaen ja koska jäsenvaltioiden väliset erot naisten ja miesten edustuksessa yritysten johtokunnissa kasvavat, sukupuolijakaumaa saadaan tasapainotettua yritysten johtokunnissa koko unionissa ainoastaan yhteisellä lähestymistavalla, ja sukupuolten tasa-arvon, kilpailukyvyn ja kasvun potentiaalia voidaan lisätä unionin yhteensovitetuilla toimilla paremmin kuin erilaajuisilla, eri tuloksiin tähtäävillä ja vaihtelevasti toimivilla kansallisilla aloitteilla. Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan suunnitellun toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla, joten unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti.
- (38) Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä vahvistetaan ainoastaan yhteiset tavoitteet ja periaatteet eikä ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen. Jäsenvaltioille annetaan riittävästi vapautta määritellä, kuinka tässä direktiivissä vahvistetut tavoitteet saavutettaisiin parhaiten kansalliset olosuhteet ja erityisesti johtokuntapaikkojen täyttämistä koskevat säännöt ja käytännöt huomioon ottaen. Direktiivi ei rajoita yritysten mahdollisuutta nimittää johtokuntatehtäviin kaikkein pätevimpiä henkilöitä,

ja siinä asetetaan riittävän pitkä määräaika, jotta kaikki julkisesti noteeratut yhtiöt ehtivät mukautua siihen.

- (39) Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti julkisesti noteerattuja yhtiöitä velvoittavan tavoitteen olisi oltava voimassa ainoastaan niin kauan, kunnes johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamisessa on saavutettu pysyvää edistystä. Tämän vuoksi komission olisi säännöllisesti tarkasteltava uudelleen direktiivin soveltamista ja raportoiva Euroopan parlamentille ja neuvostolle. Direktiivin voimassaoloaika päättyy 31 päivänä joulukuuta 2028. 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 lausuman³⁴ mukaisesti sitoutuneet perustelluissa tapauksissa liittämään täytäntöönpanotoimenpiteitään koskevaan ilmoitukseen yhden tai useamman asiakirjan, josta käy ilmi direktiivin osien ja vastaavien kansallisten täytäntöönpanovälineiden osien välinen suhde. Tämän direktiivin osalta lainsäätäjä katsoo tällaisten asiakirjojen toimittamisen olevan perusteltua,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Aihe

Tässä direktiivissä vahvistetaan toimenpiteet, joilla tasapainotetaan miesten ja naisten edustusta julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten keskuudessa määrittämällä toimenpiteet, joilla nopeutetaan sukupuolijakauman tasapainottumista, antaen yhtiöille riittävästi aikaa tarvittavien järjestelyjen toteuttamiseen.

2 artikla

Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan

- 1) 'julkisesti noteeratulla yhtiöllä' jäsenvaltiossa perustettua yhtiötä, jonka arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa;
- 2) 'johtokunnalla' yhtiön hallinto-, johto- tai valvontaelintä;
- 3) 'johtokunnan jäsenellä' ketä tahansa johtokunnan jäsentä työntekijöiden edustajat mukaan luettuina;
- 4) 'toimivaan johtoon kuuluvalla jäsenellä' ketä tahansa yksiportaisen hallintoelimen jäsentä, joka osallistuu yhtiön päivittäiseen johtamiseen, ja ketä tahansa kaksiportaisen hallintoelimen jäsentä;

³⁴ EUVL C 369, 17.12.2011, s. 14.

- 5) 'toimivaan johtoon kuulumattomalla jäsenellä' ketä tahansa muuta kuin toimivaan johtoon kuuluvaa yksiportaisen hallintoelimen jäsentä ja ketä tahansa kaksiportaisen järjestelmän valvontaelimen jäsentä;
- 6) 'yksiportaisella hallintoelimellä' yhtiön ainoaa hallintoelintä, jossa yhdistyvät hallinto- ja valvontatehtävät;
- 7) 'kaksiportaisella hallintorakenteella' järjestelmää, jossa yhtiön hallinto- ja valvontatehtävät on erotettu eri elimiin;
- 8) 'pienillä ja keskisuurilla yrityksillä' tai 'pk-yrityksillä' yrityksiä, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja joiden vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa tai sellaisessa jäsenvaltiossa perustettujen pk-yritysten osalta, jonka valuutta ei ole euro, vastaava määrä kyseisen jäsenvaltion valuutassa;
- 9) 'julkisella yrityksellä' yritystä, jossa julkiset viranomaiset voivat käyttää suoraan tai välillisesti määräysvaltaa omistuksen, rahoitukseen osallistumisen tai yritykseen sovellettavien sääntöjen perusteella. Julkisten viranomaisten oletetaan käyttävän määräysvaltaa yrityksessä, jos niillä on suoraan tai välillisesti
 - enemmistö yrityksen merkitystä pääomasta; tai
 - valvonnassaan yrityksen osakkeiden äänimäärän enemmistö; tai
 - ne voivat nimittää yli puolet yrityksen hallinto-, johto- tai valvontaelinten jäsenistä.

3 artikla

Pienten ja keskisuurten yritysten jättäminen direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle

Direktiiviä ei sovelleta pieniin ja keskisuuriin yrityksiin eli pk-yrityksiin.

4 artikla

Toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä koskevat tavoitteet

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, tekevät nimitykset näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka ovat julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.
2. Edellä 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavien toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten määrän on oltava lähin 40 prosentin osuutta vastaava lukumäärä mutta ei enempää kuin 49 prosenttia.
3. Jäsenvaltioiden on 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi varmistettava, että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten valinnassa annetaan etusija aliedustetun sukupuolen edustajalle, jos kyseinen ehdokas on soveltuvuus,

kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen toisen sukupuolen edustajaan verrattuna yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.

4. Jäsenvaltioiden on velvoitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä tiedot valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista, näistä vaatimuksista tehdystä objektiivisesta vertailusta ja tarvittaessa niistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja.
5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat kansallisten oikeusjärjestelmiensä mukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jos valitsematta jätetty aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas olettaa tosiseikkojen perusteella olleensa yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, julkisesti noteeratun yhtiön on osoitettava, että 3 kohdan säännöksiä ei ole rikottu.
6. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa määritelty tavoite ei velvoita julkisesti noteerattuja yhtiöitä, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on vähemmän kuin 10 prosenttia.
7. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa määritelty tavoite katsotaan saavutetun siinä tapauksessa, jos julkisesti noteeratut yhtiöt voivat osoittaa, että aliedustettua sukupuolta olevilla johtokunnan jäsenillä on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista riippumatta siitä, ovatko ne yrityksen toimivaan johtoon kuuluvia vai kuulumattomia paikkoja.

5 artikla

Yhtiöiden lisätoimenpiteet ja raportointi

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt tekevät yksilölliset sitoumukset, jotka koskevat molempien sukupuolten tasapainoista edustusta yhtiön toimivaan johtoon kuuluvien johtokunnan jäsenten keskuudessa, 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka ovat julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.
2. Jäsenvaltioiden on velvoitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan toimivaltaisille kansallisille viranomaisille kerran vuodessa *[kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin antamisesta]* tietoa johtokuntiansa sukupuolijakaumasta eriteltynä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin johtokunnan jäseniin sekä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet lähestyäkseen 4 artiklan 1 kohdassa ja tämän artiklan 1 kohdassa vahvistettuja tavoitteita, ja julkaisemaan nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa internetsivullaan.
3. Jos julkisesti noteerattu yhtiö ei saavuta 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyjä tavoitteita tai toteuta tämän artiklan 1 kohdan mukaisesti tehtyjä omia yksilöllisiä sitoumuksiaan, 2 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on sisällytettävä tieto siitä, miksi tavoitteita ei saavutettu tai sitoumuksia toteutettu, sekä kuvaus toimenpiteistä, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet tai toteuttaakseen sitoumukset.

4. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5 päivänä heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY³⁵ (uudelleenlaadittu toisinto) 20 artiklan mukaisesti nimetyt elimet ovat toimivaltaisia myös julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamisen edistämiseksi, analysoinnissa, seurannassa ja tukemisessa.

6 artikla *Seuraamukset*

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan.
2. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia, ja niihin voi sisältyä seuraavia toimenpiteitä:
- (a) hallinnolliset sakot;
 - (b) oikeusviranomaisen suorittama, 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehdyn, toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen.

7 artikla *Vähimmäisvaatimukset*

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

8 artikla *Täytäntöönpano*

1. Jäsenvaltioiden on annettava ja julkaistava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin antamisesta]. Niiden on viipymättä toimitettava nämä säännökset komissiolle kirjallisina.
2. Kyseisissä jäsenvaltioiden antamissa säännöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.
3. Jäsenvaltiot, jotka ovat jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaneet toimenpiteitä varmistaakseen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten joukossa, voivat olla soveltamatta 4 artiklan 1, 3, 4 ja 5 kohtaan sisältyviä, nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä, jos ne voivat osoittaa, että aliedustetun

³⁵ EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23.

sukupuolen on kyseisten toimenpiteiden ansiosta mahdollista saada vähintään 40 prosenttia julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä, sanotun kuitenkin rajoittamatta 4 artiklan 6 ja 7 kohdan soveltamista.

Kyseisten jäsenvaltioiden on ilmoitettava tästä komissiolle.

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

9 artikla *Uudelleentarkastelu*

1. Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle 1 päivään tammikuuta 2017 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, 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti toimitetut tiedot sekä tiedot julkisesti noteerattujen yhtiöiden 5 artiklan 1 kohdan mukaisesti tekemistä yksilöllisistä sitoumuksista.
2. Jäsenvaltioiden, jotka eivät 8 artiklan 3 kohdan nojalla sovello 4 artiklan 1, 3, 4 ja 5 kohtaan sisältyviä, nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä, on sisällytettävä 1 kohdassa tarkoitettuihin kertomuksiin tiedot, joista käyvät ilmi 8 artiklan 3 kohdassa tarkoitetuilla kansallisilla toimenpiteillä saavutetut konkreettiset tulokset. Tämän jälkeen komissio laatii erityiskertomuksen, jossa tarkastellaan, antavatko kyseiset toimenpiteet aliedustetun sukupuolen edustajille todella mahdollisuuden saada vähintään 40 prosenttia julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä tai niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka eivät ole julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Komissio antaa ensimmäisen mainitunlaisen kertomuksen 1 päivään heinäkuuta 2017 mennessä ja sen jälkeen kuuden kuukauden kuluessa kunkin 1 kohdassa mainitun kansallisen kertomuksen tiedoksisaannin jälkeen.

Kyseisten jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, jotka 8 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja kansallisia toimenpiteitä soveltaessaan eivät ole nimittäneet tai valinneet aliedustetun sukupuolen edustajia vähintään 40 prosenttiin toimivaan johtoon kuuluvien jäsenten paikoista johtokunnissaan julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä tai niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka eivät ole julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä, soveltavat 4 artiklan 1, 3, 4 ja 5 kohtaan sisältyviä, nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä edellä mainituista päivämääristä alkaen.

3. Komissio tarkastelee tämän direktiivin soveltamista ja raportoi siitä Euroopan parlamentille ja neuvostolle 31 päivään joulukuuta 2021 mennessä ja sen jälkeen kahden vuoden välein. Komissio arvioi erityisesti, onko tämän direktiivin tavoitteet saavutettu.

4. Komissio arvioi kertomuksessaan sen perusteella, miten miesten ja naisten edustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa ja koko talouselämän eri päätöksentekotasolla on edistynyt, ja ottaen huomioon saavutetun edistyksen riittävän kestävyuden, onko direktiivin voimassaoloaikaa tarpeen jatkaa 10 artiklan 2 kohdassa määriteltyä päivämäärää pitemmälle tai onko direktiiviä aiheellista muuttaa.

10 artikla

Voimaantulo ja voimassaolon päättyminen

1. Tämä direktiivi tulee voimaan [kahdentenakymmenentenä] päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.
2. Sen voimassaolo päättyy 31 päivänä joulukuuta 2028.

11 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta
Puhemies

Neuvoston puolesta
Puheenjohtaja