



EUROOPA PARLAMENT

2009–2014

Istungidokument

A7-0340/2013

25.10.2013

*****I**
RAPORT

Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid

(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Õiguskomisjon

Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon

Raportöörid: Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

(Komisjonide ühised koosolekud – kodukorra artikkel 51)

Kasutatud tähised

- * nõuandemenetlus
- *** nõusolekumenetlus
- ***I seadusandlik tavamenetlus (esimene lugemine)
- ***II seadusandlik tavamenetlus (teine lugemine)
- ***III seadusandlik tavamenetlus (kolmas lugemine)

(Märgitud menetlus põhineb õigusakti eelnõus esitatud õiguslikul alusel.)

Õigusakti eelnõu muudatusettepanekud

Euroopa Parlamendi muudatusettepanekutes märgistatakse õigusakti eelnõusse tehtud muudatused **paksus kaldkirjas**. Tavalises kaldkirjas märgistus on mõeldud asjaomastele osakondadele ja tähistab neid õigusakti eelnõu osi, mille kohta on tehtud parandusettepanek lõpliku teksti vormistamiseks (nt ilmselged vead või väljajätmised mõnes keeleversioonis). Selliste parandusettepanekute puhul on vaja vastavate osakondade nõusolekut.

Kui õigusakti eelnõus soovitakse muuta kehtivat õigusakti, märgitakse muudatusettepaneku päises kolmandale reale viide kehtivale õigusaktile ning neljandale reale viide muudetavale sättele. Kui Euroopa Parlament soovib muuta kehtivat sätet, mida õigusakti eelnõus ei muudeta, märgistatakse muutmata jäävad tekstiosad **paksus kirjas**. Väljajäetav tekstiosa tähistatakse sümboliga [...].

SISUKORD

	lk
EUROOPA PARLAMENDI SEADUSANDLIKU RESOLUTSIOONI PROJEKT	5
SELETUSKIRI.....	44
ÕIGUSKOMISJONI ARVAMUS ÕIGUSLIKU ALUSE KOHTA	49
MAJANDUS- JA RAHANDUSKOMISJONI ARVAMUS.....	58
TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALKOMISJONI ARVAMUS.....	97
SISETURU- JA TARBIJAKAITSEKOMISJONI ARVAMUS	134
MENETLUS.....	156

EUROOPA PARLAMENDI SEADUSANDLIKU RESOLUTSIOONI PROJEKT

ettepaneku kohta võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

(Seadusandlik tavamenetlus: esimene lugemine)

Euroopa Parlament,

- võttes arvesse komisjoni ettepanekut parlamendile ja nõukogule (COM(2012)0614),
 - võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 294 lõiget 2 ja artikli 157 lõiget 3, mille alusel komisjon esitas ettepaneku Euroopa Parlamendile (C7-0382/2012),
 - võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 294 lõiget 3,
 - võttes arvesse Euroopa Parlamendi presidendile saadetud liikmesriikide parlamentide põhjendatud arvamusi õigusakti eelnõu vastavuse kohta subsidiaarsuse põhimõttele,
 - võttes arvesse õiguskomisjoni arvamust esitatud õigusliku aluse kohta,
 - võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust,
 - võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust,
 - võttes arvesse kodukorra artikleid 55 ja 37,
 - võttes arvesse õiguskomisjoni ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni ühisarutelusid kodukorra artikli 51 alusel,
 - võttes arvesse õiguskomisjoni ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni raportit ning majandus- ja rahanduskomisjoni, tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni ning siseturu- ja tarbijakaitsekomisjoni arvamusi (A7-0340/2013),
1. võtab vastu allpool toodud esimese lugemise seisukoha;
 2. palub komisjonil ettepaneku uuesti Euroopa Parlamendile saata, kui komisjon kavatses seda oluliselt muuta või selle muu tekstiga asendada;
 3. teeb presidendile ülesandeks edastada Euroopa Parlamendi seisukoht nõukogule ja komisjonile ning liikmesriikide parlamentidele.

Muudatusettepanek 1

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 2 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(2 a) Selleks et saavutada sooline võrdõiguslikkus töökohal, peab sooliselt tasakaalustatud otsuste tegemise mudel eksisteerima kõigil äriühingu tasanditel, mis kindlustaks ühtlasi soolise palgaerinevuse kaotamise, millel on oluline roll vaesuse feminiseerumisel.

Muudatusettepanek 2

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 4

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(4) Euroopa Komisjon on viimastel aastatel esitanud mitu aruannet, milles käsitletakse soolise tasakaalu olukorda majandusotsuste tegemisel. Komisjon on kutsunud börsil noteeritud ELi äriühinguid üles suurendama **naiste** osalust juhtorganites iseregulatsioonimeetmete ja konkreetsete vabatahtlike kohustuste võtmise kaudu Euroopa Komisjon rõhutas 5. märtsil 2010 avaldatud naiste hartas, et naistel ei ole ikka veel täielikku ligipääsu võimu ja otsuste tegemise juurde poliitilises ja majanduselus, ning kinnitas veel kord oma kavatsust kasutada oma volitusi selleks, et aidata kaasa naiste ja meeste võrdsema esindatuse tagamisele vastutavatel ametikohtadel. Komisjon määras teatise „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015” üheks oma prioriteediks soolise tasakaalu saavutamise otsuste tegemisel.

(4) Euroopa Komisjon on viimastel aastatel esitanud mitu aruannet, milles käsitletakse soolise tasakaalu olukorda majandusotsuste tegemisel. Komisjon on kutsunud börsil noteeritud ELi äriühinguid üles suurendama **aloesindatud soost isikute** osalust juhtorganites iseregulatsioonimeetmete ja konkreetsete vabatahtlike kohustuste võtmise kaudu. Euroopa Komisjon rõhutas 5. märtsil 2010 avaldatud naiste hartas, et naistel ei ole ikka veel täielikku ligipääsu võimu ja otsuste tegemise juurde poliitilises ja majanduselus, ning kinnitas veel kord oma kavatsust kasutada oma volitusi selleks, et aidata kaasa naiste ja meeste võrdsema esindatuse tagamisele vastutavatel ametikohtadel. Komisjon määras teatise „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015” üheks oma prioriteediks soolise tasakaalu saavutamise otsuste tegemisel.

Muudatusettepanek 3

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 5

Komisjoni ettepanek

(5) Nõukogu tunnistas 7. märtsil 2011 vastu võetud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktis 2011–2020, et soolise võrdõiguslikkuse poliitikasuunad on ülimalt tähtsad majanduskasvu, jõukuse ja konkurentsivõime tagamiseks, ning kinnitas veelkord, et ta on võtnud ülesande kaotada naiste ja meeste erinev kohtlemine, et saavutada strateegia „Euroopa 2020” eesmärgid eelkõige kolmes valdkonnas, mis on soolise võrdõiguslikkuse seisukohast väga tähtsad – tööhõives, hariduses ja sotsiaalses kaasatuses, ning kutsus üles edendama naiste ja meeste võrdset osalemist otsuste tegemisel kõikidel tasanditel ja kõikides valdkondades, et kasutada täiel määral ära kogu *võimekusressurssi*.

Muudatusettepanek

(5) Nõukogu tunnistas 7. märtsil 2011 vastu võetud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktis 2011–2020, et soolise võrdõiguslikkuse poliitikasuunad on ülimalt tähtsad majanduskasvu, jõukuse ja konkurentsivõime tagamiseks, ning kinnitas veelkord, et ta on võtnud ülesande kaotada naiste ja meeste erinev kohtlemine, et saavutada strateegia „Euroopa 2020” eesmärgid eelkõige kolmes valdkonnas, mis on soolise võrdõiguslikkuse seisukohast väga tähtsad – tööhõives, hariduses ja sotsiaalses kaasatuses, ning kutsus üles edendama naiste ja meeste võrdset osalemist otsuste tegemisel kõikidel tasanditel ja kõikides valdkondades, et kasutada täiel määral ära kogu *olemasolevat võimekus-, teadmises- ja ideede ressursi, suurendades seeläbi inimressurssi mitmekesisust ja täiustades ettevõtlusperspektiive*.

Muudatusettepanek 4

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 6

Komisjoni ettepanek

(6) Euroopa Parlament nõuab oma 6. juuli 2011. aasta resolutsioonis naiste ja ärijuhtimise kohta tungivalt, et *äriühingud* saavutaksid otsustava 30%-lise naiste esindatuse määra juhtorganites 2015. aastaks ja 40%-lise määra 2020. aastaks. Juhuks, kui äriühingute ja liikmesriikide võetavad meetmed peaksid osutama ebapiisavaks, tegi Euroopa Parlament komisjonile ülesandeks esitada aastal 2012

Muudatusettepanek

(6) Euroopa Parlament nõuab oma 6. juuli 2011. aasta resolutsioonis naiste ja ärijuhtimise kohta tungivalt, et *äriühingud* saavutaksid otsustava 30%-lise naiste esindatuse määra juhtorganites 2015. aastaks ja 40%-lise määra 2020. aastaks. Juhuks, kui äriühingute ja liikmesriikide võetavad meetmed peaksid osutama ebapiisavaks, tegi Euroopa Parlament komisjonile ülesandeks esitada aastal 2012

kvoote sisaldav seadusandlik ettepanek. Euroopa Parlament rõhutas õigusakti väljatöötamise vajadust 13. märtsi 2012. aasta resolutsioonis naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus aastal 2011.

seadusandlik ettepanek, *mis sisaldaks ajutiselt rakendatavaid kvoote eesmärgiga kiirendada muutusi ja kiireloomulisi reforme, et kaotada säilinud sooline ebavõrdsus ning stereotüübid majanduslikes otsustusprotsessides.* Euroopa Parlament rõhutas õigusakti väljatöötamise vajadust 13. märtsi 2012. aasta resolutsioonis naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus aastal 2011.

Muudatusettepanek 5

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 6 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 a) ELi institutsioonid, organid ja ametid ning Euroopa Keskpang peaksid olema eeskujuks soolise võrdõiguslikkuse järgimises otsuste tegemisel, seades mh eesmärgiks sugude tasakaalustatud esindatuse kõigil tasanditel. Kõigi liidu institutsioonide ja ametite sise- ja väliskonkurssidel tuleks viivitamata rakendada ja jälgida rangemaid eeskirju. Erilist tähelepanu tuleks pöörata kõrgema juhtkonna liikmete värbamispoliitikale. ELi institutsioonid ja ametid peaksid igal aastal avaldama oma selleteemalisi jõupingutusi käsitleva aruande.

Muudatusettepanek 6

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(7) Inimkapitali tõhus kasutamine on majanduse konkurentsivõime kõige olulisem tegur ja aitab lahendada ELi rahvastikuprobleeme, võimaldab

(7) Inimkapitali tõhus kasutamine on majanduse konkurentsivõime, *arengu ja kasvu* kõige olulisem tegur ja aitab lahendada ELi rahvastikuprobleeme,

üleilmastunud majanduskeskkonnas edukalt konkureerida ning tagada suhtelised eelised kolmandate riikide ees. Väga hea ettevalmistuse ja kõrge kvalifikatsiooniga naiste hulk suureneb pidevalt, millest annab tunnistust asjaolu, et 60 % ülikooli lõpetanutest on naised. Kui naisi endiselt ei valita töökohtadele, mis on seotud *majandusotsuste* tegemisega, tähendab see, et kvalifitseeritud inimkapitali ei kasutata täiel määral ära.

Muudatusettepanek 7

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7 a (uus)

Komisjoni ettepanek

võimaldab üleilmastunud majanduskeskkonnas edukalt konkureerida ning tagada suhtelised eelised kolmandate riikide ees. Väga hea ettevalmistuse ja kõrge kvalifikatsiooniga naiste hulk suureneb pidevalt, millest annab tunnistust asjaolu, et 60 % ülikooli lõpetanutest on naised. Kui naisi endiselt ei valita *äriühingutes* töökohtadele, mis on seotud *juhtimise ja otsuste* tegemisega, tähendab see, et kvalifitseeritud inimkapitali ei kasutata täiel määral ära.

Muudatusettepanek

(7 a) Äriühingud ja ettevõtted peaksid kaaluma võimalust luua juhtimis- ja haldusvõimekate naiste stardirada, mis aitaks edendada, toetada ja arendada naiste andeid kõigil tasanditel ja kogu nende tööelu jooksul.

Muudatusettepanek 8

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7 b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(7 b) Soolise võrdõiguslikkuse edendamise tagamiseks peaksid liikmesriigid kehtestama sätteid, mille alusel meestel ja naistel on võimalik ühitada töö- ja pereelu, eelkõige hooldamiskohustustega isikutele suunatud paindliku korra ja toetuse abil.

Muudatusettepanek 9
Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 7 c (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(7 c) Soolise võrdõiguslikkuse saavutamise ühiskonnas tervikuna hõlmab meeste ja naiste võrdsete akadeemiliste ja ametialaste õiguste ning jagatud perekondlike, lastehoiu- ja majapidamiskohustuste loomist. Asjaolu, et naised on tavaliselt vastutavad suurema osa perekondlike ja majapidamistööde eest, võib takistada nende jõudmist juhtivatele ametikohtadele. Meeste aktiivne osalemine perekondlikes kohustustes ja meeste kaasamine nendesse on otsustava tähtsusega töö- ja eraelu tasakaalu saavutamiseks ning nii meeste kui ka naiste võrdsete karjäärivõimaluste loomiseks. Tähelepanu tuleks pöörata sooliste stereotüüpide, paindumatu ja aegunud tööhõivepoliitika ning ebapiisavate vanemapuhkust reguleerivate sätete vastu võitlemisele. Vastu tuleks võtta sätted naiste ja meeste puhul töö- ja pereelu ühitamiseks, kui nad peaksid seda soovima. Liikmesriike tuleks ergutada tagama heaolu elementide rakendamist, näiteks õiglased vanemapuhkuse eraldised nii naistele kui ka meestele, laialdaseks korraldatud lastehoid ning jagatud vanemapuhkuse võimalused.

Muudatusettepanek 10

Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 8

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(8) Mis puutub ettevõtlusse, siis on laialt levinud seisukoht, et naiste valimine juhtorganisse aitab parandada äriühingu üldjuhtimist, kuna see suurendab

(8) Mis puutub ettevõtlusse, siis on laialt levinud seisukoht, et naiste valimine juhtorganisse aitab parandada äriühingu üldjuhtimist, kuna see suurendab

meeskonnatöö tulemuslikkust ja otsuste tegemise kvaliteeti tänu mitmekesisemale ja kollektiivile orienteeritud mõttemütsile, mis toob kaasa uusi vaatenurki ning võimaldab seetõttu teha tasakaalukamaid otsuseid. Paljud uuringud on näidanud, et koos parema soolise tasakaaluga tippjuhtide hulgas suureneb ka äriühingu finantssuutlikkus ja kasumlikkus. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites võib seega avaldada positiivset mõju nende äriühingute tulemuslikkusele.

meeskonnatöö tulemuslikkust ja otsuste tegemise kvaliteeti tänu mitmekesisemale ja kollektiivile orienteeritud mõttemütsile, mis toob kaasa uusi vaatenurki **ja ka proaktiivsema ärimudeli** ning võimaldab seetõttu teha tasakaalukamaid otsuseid **eesmärgiga kajastada paremini ühiskonna ja tarbijate olukorda**. Paljud uuringud on näidanud, et koos parema soolise tasakaaluga tippjuhtide hulgas suureneb ka äriühingu finantssuutlikkus ja kasumlikkus. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites võib seega, **arvestades taoliste äriühingute suurt majanduslikku ja sotsiaalset vastutust**, avaldada positiivset mõju nende äriühingute **majanduslikule** tulemuslikkusele. **Seetõttu tuleks kehtestada meetmed, mis soodustaksid naiste karjääri edenemist kõigil juhtimistasanditel.**

Muudatusettepanek 11

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 8 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(8 a) Naiste nimetamist juhtorgani liikmeteks takistavad mitmed konkreetset tegurid, mida saaks ületada mitte ainult sanktsioonide, vaid ka haridusalgatuste ja parimate tavade edendamise ergutamise abiga. Kõigepealt on tähtis suurendada ärikoolides ja –ülikoolides teadlikkust kasust, mida pakub sooline võrdõiguslikkus, suurendades äriühingute konkurentsivõimet. Samuti on vaja ergutada juhtorgani liikmete korrapärasest vahetumist ja kehtestada positiivsed meetmed, et ergutada ja tasustada riikide ja äriühingute jõupingutusi võtta vastu kindlameelne lähenemine sellistele küsimustele kõige tähtsamates majanduslikke otsuseid tegevates

organites liidu tasandil. Lisaks võivad nii maksustamine kui ka riigihanked anda sobiva kanali suurema soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks äriühingute juhtorganites.

Muudatusettepanek 12

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 9

Komisjoni ettepanek

(9) On ka tõendeid, mis osutavad sellele, et sooline võrdsus tööturul võib märkimisväärselt suurendada majanduskasvu. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites ei paranda mitte ainult juhtorganisse määratud naiste positsiooni, vaid aitab äriühingul ligi tõmmata ka teisi võimekaid naisi ning tagab naiste suurema osaluse kõikidel juhtimistasanditel ning kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast **aitab** naiste osaluse suurendamine äriühingute juhtorganites **vähendada** nii naiste ja meeste tööhõivekui ka palgaerinevusi. Naiste teadmiste ja oskuste täielikum ärakasutamine suurendaks hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides.

Muudatusettepanek 13

Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 10

Muudatusettepanek

(9) On ka tõendeid, mis osutavad sellele, et sooline võrdsus tööturul võib märkimisväärselt suurendada majanduskasvu. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites ei paranda mitte ainult juhtorganisse määratud naiste positsiooni, vaid aitab äriühingul ligi tõmmata ka teisi võimekaid naisi ning tagab naiste suurema osaluse kõikidel juhtimistasanditel ning kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast **peaks** naiste osaluse suurendamine äriühingute juhtorganites **vähendada** nii naiste ja meeste tööhõivekui ka palgaerinevusi. Naiste teadmiste ja oskuste täielikum ärakasutamine suurendaks hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides.

Komisjoni ettepanek

(10) Hoolimata praegustest ELi õigusaktidest soolise diskrimineerimise vältimise ja selle vastu võitlemise kohta ning nõukogu soovitudest, mille põhieesmärk oli naiste osaluse suurendamine majandusotsuste tegemisel ning iseregulatsiooni soodustavate meetmete võtmine ELi tasandil, on **naiste osakaal** äriühingute kõrgemates otsuseid tegevates organites kogu ELi territooriumil endiselt väga **väike**. Soolise tasakaalu puudumine on kõige suurem ja teravam probleem erasektoris, eelkõige börsil noteeritud äriühingutes. Komisjoni peamine sellealane statistiline näitaja, mis väljendab soolist esindatust äriühingute juhtorganites, osutab, et äriühingute kõrgeimal otsustustasandil tegutsevate naiste osakaal on endiselt väga väike. 2012. aasta jaanuaris oli suuremate börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites naisi vaid 13,7 %. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas oli naiste osakaal ainult 15%.

Muudatusettepanek

(10) Hoolimata praegustest ELi õigusaktidest soolise diskrimineerimise vältimise ja selle vastu võitlemise kohta ning nõukogu soovitudest, mille põhieesmärk oli naiste osaluse suurendamine majandusotsuste tegemisel ning iseregulatsiooni soodustavate meetmete võtmine ELi tasandil, on **naised** äriühingute kõrgemates otsuseid tegevates organites kogu ELi territooriumil endiselt väga **alaesindatud**. Soolise tasakaalu puudumine on kõige suurem ja teravam probleem erasektoris, eelkõige börsil noteeritud äriühingutes, **samas kui ka teatud liidu institutsioonides ja asutustes, nt Euroopa Keskpangas, on soolise tasakaaluga suuri probleeme**. Komisjoni peamine sellealane statistiline näitaja, mis väljendab soolist esindatust äriühingute juhtorganites, osutab, et äriühingute kõrgeimal otsustustasandil tegutsevate naiste osakaal on endiselt väga väike. 2012. aasta jaanuaris oli suuremate börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites naisi vaid 13,7 %. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas oli naiste osakaal ainult 15%, **mis näitab selgelt demokraatlikku defitsiiti ning naiste ebaõiglast ja diskrimineerivat esindatust, millega rikutakse ELi põhimõtteid seoses mõlema soo võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemisega töö saamisel ja kutsealale pääsemisel**.

Muudatusettepanek 14

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 11

Komisjoni ettepanek

(11) Naiste osakaal äriühingute juhtorganites suureneb väga aeglaselt ning

Muudatusettepanek

(11) Naiste osakaal äriühingute juhtorganites suureneb väga aeglaselt ning

viimastel aastatel on keskmine aastane kasv olnud vaid 0,6 protsendipunkti. Liikmesriigid ei ole olukorra parandamisel olnud võrdselt edukad ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Olukord on oluliselt rohkem paranenud sellistes liikmesriikides, *kus on kehtestatud siduvad meetmed*. Erinevused liikmesriikide vahel süvenevad tulevikus tõenäoliselt veelgi, sest liikmesriigid rakendavad naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites väga erinevaid lähenemisviise.

viimastel aastatel on keskmine aastane kasv olnud vaid 0,6 protsendipunkti. Liikmesriigid ei ole olukorra parandamisel olnud võrdselt edukad ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Olukord on oluliselt rohkem paranenud sellistes liikmesriikides *nagu Prantsusmaa, kes otsustas saavutada direktiivis seatud eesmärgid 2017. aastaks, jõudes vähem kui kahe aastaga 2014. aastaks seatud 20%-ni, või sellistes riikides nagu Norra, kes saavutas seatud 40% eesmärgi kolme aastaga. Mõlemal juhul saavutati need tulemused siduvate meetmete abiga*. Erinevused liikmesriikide vahel süvenevad tulevikus tõenäoliselt veelgi, sest liikmesriigid rakendavad naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites väga erinevaid lähenemisviise.

Muudatusettepanek 15 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 11 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(11 a) Liikmesriigid peaksid võtma vastu strateegiad, millega saavutada oma soolist tasakaalu käsitlevates arusaamades sotsiokultuuriline nihe, kasutades erinevaid vahendeid, millega julgustada naisi osalema juhtkonna hierarhias ja tööandjaid rakendama proaktiivseid lähenemisviise ja meetmeid. Sellised vahendid võiksid muu hulgas hõlmata paindlike töögraafikute soodustamist ja peresõbralike töökohtade arendamist, võimaldades kasutada lastehoidu.

Muudatusettepanek 16 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 12

Komisjoni ettepanek

(12) Kui liikmesriikide eeskirjad, millega reguleeritakse börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolist tasakaalu, on hajutatud ja lahknevad või puuduvad üldse, ei too see mitte ainult kaasa olukorra, kus naiste arv tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on liikmesriigiti erinev ja olukorra paranemise tase on ebahütlane, vaid seab ka tõkkeid siseturu toimimisele, esitades Euroopa börsil noteeritud äriühingutele erinevaid äriühingu üldjuhtimise nõudeid. Sellised erinevused äriühingute juhtorganite koosseisu käsitlevates õiguslikes ja iseregulatsiooni nõuetes võivad kaasa tuua praktilisi probleeme piiriülestele börsil noteeritud äriühingutele, eeskätt siis, kui on tegemist filiaalide loomise või ühinemiste ja ülevõtmistega, aga ka juhtorganisse kandideerivatele isikutele.

Muudatusettepanek

(12) Kui liikmesriikide eeskirjad, millega reguleeritakse börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolist tasakaalu, on hajutatud ja lahknevad või puuduvad üldse, ei too see mitte ainult kaasa olukorra, kus naiste arv tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on liikmesriigiti erinev ja olukorra paranemise tase on ebahütlane, vaid seab ka tõkkeid siseturu toimimisele, esitades Euroopa börsil noteeritud äriühingutele erinevaid äriühingu üldjuhtimise nõudeid. Sellised erinevused äriühingute juhtorganite koosseisu käsitlevates õiguslikes ja iseregulatsiooni nõuetes võivad kaasa tuua praktilisi probleeme piiriülestele börsil noteeritud äriühingutele, eeskätt siis, kui on tegemist filiaalide loomise või ühinemiste ja ülevõtmistega, aga ka juhtorganisse kandideerivatele isikutele. ***Sellele vaatamata ei tohiks käesolevas direktiivis esitatud sätete jõustamine sõltuda erinevatest viisidest, kuidas Euroopa ettevõtete juhatustesse valitakse tegevjuhtkonda mittekuuluvaid liikmeid.***

Muudatusettepanek 17

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 12 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(12 a) Äriühingutes esinev sooline tasakaalustamatus on suurem kõrgematel tasanditel. Lisaks töötavad paljud kõrgemas juhtkonnas esindatud naised sellistes valdkondades nagu inimressursid ja kommunikatsioon, samas kui mehed tegelevad kõrgematel tasanditel tõenäolisemalt äriühingu üldjuhtimise või tasandijuhtimisega. Kuna äriühingute juhtorganite liikmete kohti täidetak

peamiselt suuresti kandidaatidega, kellel on kõrgemas juhtkonnas töötamise kogemus, on ülimalt oluline, et suurendataks niisuguste naiste arvu, kes jõuavad äriühingutes niisugustele juhtivatele ametikohtadele.

Muudatusettepanek 18
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 12 b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(12 b) Käesoleva direktiivi nõuetekohase rakendamise üks peamistest mõjuteguritest on see, kui tulemuslikult kasutatakse tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimise kriteeriume, mis kehtestatakse eelnevalt ja on täielikult läbipaistvad ning milles arvestatakse kandidaatide pädevusi võrdsel määral, sõltumata nende soost.

Muudatusettepanek 19
Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 12 c (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(12 c) Arvestades rahvastiku vananemist ja oskuste nappust, võib ettevõtete juhtorganites ELi elanikkonnast poole potentsiaali kasutamata jätmise aeglustada liidu majanduse arenguvõimalusi ja finantsstruktuuride taastumist. Kui juhtivate ametikohtade puhul pooli kandidaate isegi ei kaaluta, võib see seada ohtu ametissenimetamise protsessi ja kvaliteedi enda, mis suurendab usaldamatust ettevõtete võimustruktuuride vastu ning võib kaasa tuua languse olemasoleva inimkapitali rakendamise tõhususes. Süstemaatiline

sobivate eri soost kandidaatide kaasamine tagab selle, et uued juhtorgani liikmed valitakse parimate nais- ja meeskandidaatide seast ning ühiskond on ettevõtete otsustusprotsessides õiglaselt esindatud.

Muudatusettepanek 20

Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 13

Komisjoni ettepanek

(13) Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtorganisse võetavate isikute kvalifikatsiooninõuete ja valikumenetluse läbipaistvus, takistab olulisel määral parema soolise tasakaalu kujunemist juhtorganite liikmeskonnas ja mõjutab negatiivselt nii juhtorganite liikmete karjääri ja liikumisvabadust kui ka investorite otsuseid. Läbipaistvuse puudumine ei võimalda potentsiaalsetel kandidaatidel kandideerida juhtorganitesse, kus nende kutseoskusi kõige rohkem vaja oleks, ega vaidlustada sooliselt kallutatud valikuid, piirates sel viisil nende liikumisvabadust siseturul. Investoritel omakorda on mitmesugused investeerimisstrateegiad, mis eeldavad ka teavet juhtorgani liikmete oskuste ja pädevuse kohta. Juhtorganite liikmete läbipaistvamad kvalifikatsiooninõuded ja valikumenetlused võimaldavad investoritel paremini hinnata äriühingu äristrateegiat ja teha kaalutletud otsuseid.

Muudatusettepanek

(13) Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtorganisse võetavate isikute kvalifikatsiooninõuete ja valikumenetluse läbipaistvus, takistab olulisel määral parema soolise tasakaalu kujunemist juhtorganite liikmeskonnas ja mõjutab negatiivselt nii juhtorganite liikmete karjääri ja liikumisvabadust kui ka investorite otsuseid. Läbipaistvuse puudumine ei võimalda potentsiaalsetel kandidaatidel kandideerida juhtorganitesse, kus nende kutseoskusi kõige rohkem vaja oleks, ega vaidlustada sooliselt kallutatud valikuid, piirates sel viisil nende liikumisvabadust siseturul. Investoritel omakorda on mitmesugused investeerimisstrateegiad, mis eeldavad ka teavet juhtorgani liikmete oskuste ja pädevuse kohta. Juhtorganite liikmete läbipaistvamad kvalifikatsiooninõuded ja valikumenetlused võimaldavad investoritel paremini hinnata äriühingu äristrateegiat ja teha kaalutletud otsuseid. ***Seetõttu on oluline, et juhtorgani liikmeks määramise menetlused oleksid selged ja läbipaistvad ning et kandidaate hinnataks objektiivselt nende individuaalsete omaduste põhjal, sõltumata soolisest kuuluvusest.***

Muudatusettepanek 21

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 14

Komisjoni ettepanek

(14) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole küll juhtorganite liikmete valikumenetlust ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid siseriiklikke eeskirju kõigis üksikasjades ühtlustada, ent siiski on vaja kehtestada teatavad miinimumnõuded, mis võimaldaksid kohustada selliseid börsil noteeritud äriühinguid, kus puudub sooline tasakaal, võtma tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametissenimetamise üle otsustamisel aluseks kandidaatide kvalifikatsiooni objektiivne võrdlushinnang, mis hõlmab sobivust, pädevust ja ametialast suutlikkust; see on vajalik soolise tasakaalu saavutamiseks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Üksnes ELi tasandi meetmega on võimalik tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus ja ära hoida probleeme igapäevases äritegevuses.

Muudatusettepanek

(14) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole küll juhtorganite liikmete valikumenetlust ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid siseriiklikke eeskirju kõigis üksikasjades ühtlustada, ent siiski on vaja kehtestada teatavad miinimumnõuded, mis võimaldaksid kohustada selliseid börsil noteeritud äriühinguid, kus puudub sooline tasakaal, võtma tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametissenimetamise üle otsustamisel aluseks ***läbipaistev ja selgelt kindlaks määratud valikumenetlus ning*** kandidaatide kvalifikatsiooni objektiivne võrdlushinnang, mis hõlmab sobivust, pädevust ja ametialast suutlikkust; see on vajalik soolise tasakaalu saavutamiseks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Üksnes ELi tasandi ***siduva*** meetmega on võimalik tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus ja ära hoida probleeme igapäevases äritegevuses.

Muudatusettepanek 22

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 15

Komisjoni ettepanek

(15) Tööhõive ja majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020” kinnitati, et naissoost töötajate osaluse suurendamine aitab kaasa majanduskasvu edendamisele ning rahvastikuprobleemide lahendamisele Euroopas. Strateegia põhieesmärk on tagada 2020. aastaks 20–64 aastaste naiste ja meeste 75 % tööhõive määr ning seda on

Muudatusettepanek

(15) Tööhõive ja majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020” kinnitati, et naissoost töötajate osaluse suurendamine aitab kaasa majanduskasvu edendamisele ning rahvastikuprobleemide lahendamisele Euroopas. Strateegia põhieesmärk on tagada 2020. aastaks 20–64 aastaste naiste ja meeste 75 % tööhõive määr ning seda on

võimalik saavutada ainult juhul, kui selgelt järgitakse sugudevahelise võrdsuse põhimõtet ning tehakse kõik selleks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad naiste osalemist tööturul. Praegune majanduskriis on suurendanud Euroopa üha kasvavat vajadust tugineda teadmistele, oskustele ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära kogu olemasolev võimekusressurs. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel majandusotsuste tegemisel, eelkõige äriühingute juhtorganites, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt.

võimalik saavutada ainult juhul, kui selgelt järgitakse sugudevahelise võrdsuse **ning püsiva soolise palgalõhe kaotamise** põhimõtet, ning tehakse kõik selleks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad naiste osalemist tööturul, **sealhulgas olemasolev nn klaaslae nähtus**. Praegune majanduskriis on suurendanud Euroopa üha kasvavat vajadust tugineda teadmistele, oskustele ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära **nii naiste kui ka meeste** kogu olemasolev võimekusressurs. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel majandusotsuste tegemisel, eelkõige äriühingute juhtorganites, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt.

Muudatusettepanek 23

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 15 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(15 a) Nende eesmärkide saavutamine on ülioluline, et tagada Euroopa majanduse konkurentsivõime, ergutada innovatsiooni ja edendada erialastandardeid äriühingute juhtorganites. Vastavalt sellele on Euroopa Liit kuulutanud võrdse kohtlemise tööturul ja järjest suureneva soolise võrdsuse äriühingute juhtorganites Euroopa aastakümne võrdsuse alasteks eesmärkideks ning uurib võimalusi suurendamiseks teadlikkust selles valdkonnas tehtud edusammudest.

Muudatusettepanek 24

Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 16

Komisjoni ettepanek

(16) Seega peaks EL püstitama eesmärgi suurendada naiste osalust äriühingu juhtorganites, et edendada majanduskasvu ning suurendada Euroopa äriühingute konkurentsivõimet ning saavutada tööturul tegelik sooline võrdõiguslikkus. Selle eesmärgi saavutamiseks tuleks positiivse erikohtlemise suhtes kehtestada miinimumnõuded selliste siduvate meetmete vormis, mille ülesandeks on saavutada börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolise koosseisu kvantitatiivne eesmärk, arvestades, et kõnealust või sellega sarnanevat vahendit kasutanud liikmesriigid ja muud riigid on saavutanud kõige paremaid tulemusi majandusotsuste tegemisel osalevate naiste osakaalu suurendamisel.

Muudatusettepanek

(16) Seega peaks EL püstitama eesmärgi suurendada **kõigis liikmesriikides** naiste osalust äriühingu juhtorganites, et edendada majanduskasvu, **soodustada liikuvust tööturul** ning suurendada Euroopa äriühingute konkurentsivõimet ning saavutada tööturul tegelik sooline võrdõiguslikkus. Selle eesmärgi saavutamiseks tuleks positiivse erikohtlemise suhtes kehtestada miinimumnõuded selliste siduvate meetmete vormis, mille ülesandeks on saavutada börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolise koosseisu kvantitatiivne eesmärk, arvestades, et kõnealust või sellega sarnanevat vahendit kasutanud liikmesriigid ja muud riigid on saavutanud kõige paremaid tulemusi majandusotsuste tegemisel osalevate naiste osakaalu suurendamisel.

Muudatusettepanek 25

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 16 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(16 a) Börsil noteeritud äriühingud peaksid töötama välja soopoliitika, et saavutada tasakaalustatum sooline esindatus kogu asjaomases äriühingus. See poliitika võib hõlmata vastavas äriühingus rakendatavate asjaomaste meetmete kirjeldust, näiteks nii nais- kui ka meeskandidaadi nimetamine otsustava tähtsusega ametikohtadele, juhenduskavad ja karjääri kujundamise alane nõustamine naiste jaoks ning inimressursside strateegiad, mille eesmärk on ergutada mitmekesist töölevõtmist. Lisaks võib see hõlmata paindlike

töötingimuste pakkumist kõikidele töötajatele, näiteks abi vanemapuhkuse ajaks ning majapidamistöõde ja lastehoiu korraldamisel. Iga äriühing võib valida poliitika, mis sobib tema tegevusega kõige paremini, ning peaks võtma meetmeid, et suurendada alaesindatud soo osakaalu äriühingu juhtkonnas.

Muudatusettepanek 26

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 17

Komisjoni ettepanek

(17) Börsil noteeritud äriühingud on majandusliku tähtsuse, nähtavuse ja turumõju seisukohalt eriti tähtsal positsioonil. Seepärast tuleks käesoleva direktiiviga ettenähtud meetmeid kohaldada selliste börsil noteeritud äriühingute suhtes, mida käsitatakse kui **liikmesriigis asutatud** äriühinguid, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiivi 2004/39/EÜ (finantsinstrumentide turgude kohta) artikli 4 lõike 1 punkti 14 tähenduses. Börsil noteeritud äriühingud on eeskujuks kogu majandusvaldkonnale ning nende toimimisviisi järgivad tõenäoliselt ka teised äriühingud. ***Börsil noteeritud äriühingute avalik olemus nõuab, et nende tegevust tuleks seoses avaliku huviga reguleerida rohkem.***

Muudatusettepanek 27

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 18

Muudatusettepanek

(17) Börsil noteeritud äriühingud on majandusliku tähtsuse, nähtavuse ja turumõju seisukohalt eriti tähtsal positsioonil. Seepärast tuleks käesoleva direktiiviga ettenähtud meetmeid kohaldada selliste börsil noteeritud äriühingute suhtes, mida käsitatakse kui äriühinguid, ***mille asukoht on ühes liikmesriigis ja*** mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiivi 2004/39/EÜ (finantsinstrumentide turgude kohta) artikli 4 lõike 1 punkti 14 tähenduses. Börsil noteeritud äriühingud on eeskujuks kogu majandusvaldkonnale ning nende toimimisviisi järgivad tõenäoliselt ka teised äriühingud.

Komisjoni ettepanek

(18) Käesolevat direktiivi ei kohaldata mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete (VKEd) suhtes, nii nagu need on määratletud komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitusel 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta, isegi kui tegemist on börsil noteeritud äriühingutega.

Muudatusettepanek

(18) Käesolevat direktiivi ei kohaldata mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete (VKEd) suhtes, nii nagu need on määratletud komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitusel 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta, isegi kui tegemist on börsil noteeritud äriühingutega.

Liikmesriikidel tuleks siiski kehtestada kord VKEde toetamiseks ja stimuleerimiseks, et märkimisväärselt parandada soolist tasakaalu kõigil juhtimistasanditel ja juhtorganites.

Muudatusettepanek 28

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 21

Komisjoni ettepanek

(21) Mitmes liikmesriigis on võimalus või kohustus määrata või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest äriühingu töötajate ja/või töötajate organisatsiooni liikmete hulgast kooskõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada kõikide tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete, kaasa arvatud töötajate esindajate suhtes.

Asjaomased liikmesriigid peaksid välja töötama kõnealuste eesmärkide täitmiseks vajalikud praktilised menetlused, võttes arvesse asjaolu, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulka kuuluvad ka mõned töötajate esindajad.

Muudatusettepanek

(21) Mitmes liikmesriigis on võimalus või kohustus määrata või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest äriühingu töötajate ja/või töötajate organisatsiooni liikmete hulgast kooskõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada kõikide tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete, kaasa arvatud töötajate esindajate suhtes.

Direktiivis tuleks arvesse võtta valikumenetluste mitmekesisust ja riiklikku eripära liikmesriikides.

Muudatusettepanek 29

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 22

Komisjoni ettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi äriühingutele tuleks panna kohustus kehtestada asjakohased menetlused, mille abil täita konkreetsed eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. Kui börsil noteeritud äriühingu tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, peaks ta kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eeskätt ei takista see kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.

Muudatusettepanek 30

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 22 a (uus)

Muudatusettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi äriühingud peaksid püüdma saavutada hiljemalt 1. jaanuariks 2020 eesmärgi, et vähemalt 40% tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmetest oleksid alaesindatud soo liikmed. Selle eesmärgi saavutamiseks peaksid need börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, olema kohustatud kasutama nende ametikohtade täitmiseks eelvaliku- või valikumenetlust, võttes aluseks võrdleva analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel.

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(22 a) See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eeskätt ei takista see kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.

Muudatusettepanek 31

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 22 b (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(22 b) Börsil noteeritud äriühingud peaksid soolise tasakaalu saavutamise ühe vahendina kaaluma alaesindatud soost isikuid hõlmavate koolitus- ja juhendamisprogrammide kasutamist juhul, kui juhtorgani liikmete kandidaatide valikurühmas on naiste ja meeste selge arvuline erinevus.

Muudatusettepanek 32

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 23**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(23) Liikmesriigid rakendavad valitsevat mõju börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute suhtes komisjoni 16. novembri 2006. aasta direktiivi 2006/111/EÜ

(23) Liikmesriigid rakendavad valitsevat mõju börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute suhtes komisjoni 16. novembri 2006. aasta direktiivi 2006/111/EÜ

(liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantssuhete läbipaistvuse ning teatavate ettevõtjate finantsläbipaistvuse kohta) artikli 2 punkti b tähenduses. Sellest valitsevast mõjust tulenevalt on liikmesriikide käsutuses vahendid, mis aitavad vajalikke muudatusi kiiremini ellu viia. Seepärast tuleks kõnealuste äriühingute suhtes kehtestada varasem tähtaeg nimetatud eesmärgi saavutamiseks, mille kohaselt vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest peavad olema alaesindatud soost.

(liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantssuhete läbipaistvuse ning teatavate ettevõtjate finantsläbipaistvuse kohta) artikli 2 punkti b tähenduses. Sellest valitsevast mõjust tulenevalt on liikmesriikide käsutuses vahendid, mis aitavad vajalikke muudatusi kiiremini ellu viia. Seepärast tuleks **vastavalt asjakohastele mehhanismidele, mille liikmesriigid kooskõlas kõnealuse direktiiviga kasutusele võtavad**, kõnealuste äriühingute suhtes kehtestada varasem tähtaeg nimetatud eesmärgi saavutamiseks, mille kohaselt vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest peavad olema alaesindatud soost.

Muudatusettepanek 33

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 23 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(23 a) Tulenevalt oma olemusest peaksid riigi osalusega äriühingud, olgu nad siis börsil noteeritud või mitte, olema eeskujuks erasektorile. Seetõttu peaks komisjon hindama olukorda liikmesriikides ning kaaluma, kas riigi osalusega äriühingud, mis ei mahu VKE määratluse alla, võiksid kuuluda käesoleva direktiivi kohaldusalasse mingil hilisemal ajahetkel.

Muudatusettepanek 34

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 23 b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(23 b) Komisjon peaks koguma andmeid ja arve soolise tasakaalu kohta sellistes börsil noteerimata suurtes äriühingutes,

mis on samuti majanduse jaoks tähtsad, ning neid analüüsima. Seejärel tuleks läbi viia mõjuhinnang, et saada ülevaade selliste äriühingute olukorrast liikmesriikides, ning hinnata seda, milliseid meetmeid tuleb liidu tasandil võtta nende äriühingute toomiseks direktiivi kohaldamisalasse mingil hilisemal ajahetkel. Samal ajal peaks komisjon selgitama saadaolevaid valikuid, sest sellised äriühingud võivad riiklike eripärade tõttu vajada eriskeeme.

Muudatusettepanek 35

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 24

Komisjoni ettepanek

(24) Metoodika, mille alusel määratakse kindlaks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik eespool nimetatud eesmärgi täitmiseks, nõuab täiendavat täpsustamist, sest enamiku juhtorganite suurus on selline, et matemaatiliselt on võimalik saavutada ainult 40 %st väiksem või suurem osakaal. Seepärast peaks kõnealuse eesmärgi täitmiseks vajalik juhtorgani liikmete arv olema osakaalult võimalikult lähedal 40 %-le. Samas ei tohiks börsil noteeritud äriühinguid kohustada määrama alaesindatud soost juhtorgani liikmeid pooltele või enamatele tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete ametikohtadele, et vältida varem ülesindatud soo diskrimineerimist. Seega peaksid alaesindatud soo esindajad saama näiteks vähemalt ühe kolmest või neljast tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme kohast, vähemalt kaks viiest või kuuest ning vähemalt kolm seitsmest või kaheksast sellisest liikmekohast.

Muudatusettepanek

(24) Kui tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid on ainult kolm, siis on matemaatiliselt võimatu mõlema soo puhul saavutada osakaal, mis on suurem kui 40%. Seetõttu peaksid alaesindatud soo esindajad nimetatud olukorras saama vähemalt ühe kolmest tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme kohast.

Muudatusettepanek 36

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 26

Komisjoni ettepanek

(26) Vastavalt eespool nimetatud kohtulahenditele peavad liikmesriigid tagama, et kui valitakse parima kvalifikatsiooniga kandidaate tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale, tuleb kasutada kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati tuleks eelistada juhul, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

Muudatusettepanek 37

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 27

Komisjoni ettepanek

(27) Juhtorgani liikmete töölevõtmise ja määramise meetodika erineb nii liikmesriikide kui ka äriühingute lõikes.

Muudatusettepanek

(26) Vastavalt eespool nimetatud kohtulahenditele peavad liikmesriigid tagama, et kui valitakse parima kvalifikatsiooniga kandidaate tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale, tuleb kasutada kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, **rahvusvahelist kogemust, multidistsiplinaarsust**, teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati tuleks eelistada juhul, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

Üks võimalus on teha eelvalik enne kandidaatide tutvustamist aktsionäride koosolekul (seda võib teha näiteks ametissenimetamise komisjon), kuid juhtorgani liikme võivad ametisse määrata ka konkreetsed aktsionärid või toimub aktsionäride koosolekul hääletus konkreetse kandidaadi või kandidaatide nimekirja üle. Kandidaatide valimise suhtes kehtestatud nõuded tuleks täita valimismenetluse asjakohases etapis kooskõlas asjaomase liikmesriigi seadustega ning asjaomase börsil noteeritud äriühingu põhikirjaga. Selles suhtes **nähakse käesoleva direktiiviga ette üksnes valikumenetluse miinimumnõuete ühtlustamine, mis võimaldab kohaldada Euroopa Kohtu kohtulahendites sätestatud tingimusi**, et saavutada eesmärk muuta börsil noteeritud äriühingute juhtorganite koosseis sooliselt tasakaalustatumaks.

Üks võimalus on teha eelvalik enne kandidaatide tutvustamist aktsionäride koosolekul (seda võib teha näiteks ametissenimetamise komisjon), kuid juhtorgani liikme võivad ametisse määrata ka konkreetsed aktsionärid või toimub aktsionäride koosolekul hääletus konkreetse kandidaadi või kandidaatide nimekirja üle. **Käesolevas direktiivis võetakse arvesse mitmekesiseid valikumenetlusi, mis peaksid põhinema läbipaistvusel ja tulemustel, kuid nõutakse samal ajal kindlalt juhtorganites alaesindatud soo osaluse suurendamise eesmärgi saavutamist.** Kandidaatide valimise suhtes kehtestatud nõuded tuleks täita valimismenetluse asjakohases etapis kooskõlas asjaomase liikmesriigi seadustega ning asjaomase börsil noteeritud äriühingu põhikirjaga. Selles suhtes võimaldab **käesolev direktiiv valikumenetluste mitmekesisust**, et saavutada eesmärk muuta börsil noteeritud äriühingute juhtorganite koosseis sooliselt tasakaalustatumaks. **Käesoleva direktiivi sätted ei sekku liigselt igapäevasesse juhtimisse, kuna äriühingutel on vabodus valida kandidaate kvalifikatsiooni või teiste asjakohaste objektiivsete kaalutluste alusel.**

Muudatusettepanek 38

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 27 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(27 a) Kui kandidaatide eelvalik põhineb valimisel või hääletusel (nt töötajate või nende esindajate poolt), tuleb kogu protsessi vältel menetlused vastavusse viia juhtorganis suurema soolise tasakaalu saavutamise eesmärgiga, tagades samal ajal, et sellise menetluste käigus valitava juhtorgani liikme sugu ei ole mingil juhul

etteantud.

Muudatusettepanek 39

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 30

Komisjoni ettepanek

(30) Liikmesriigid peaksid **käesoleva direktiivi** nõuete rikkumise puhuks ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid, mis võivad muu hulgas hõlmata haldustrahve ning tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamist kohtorganite poolt, juhul kui kõnealune määramine või valimine on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega.

Muudatusettepanek

(30) Liikmesriigid peaksid **käesolevas direktiivis sätestatud avatud ja läbipaistva menetluse** nõuete rikkumise puhuks ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid, mis võivad muu hulgas hõlmata haldustrahve, **avalikest pakkumismenetlustest väljajätmist, osalist ilmajätmist liidu struktuurifondidest eraldatavatest vahenditest** ning tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamist kohtorganite poolt, juhul kui kõnealune määramine või valimine on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega.
Liikmesriikidel peaks olema võimalik rakendada rangemaid sanktsioone kui on ette nähtud käesoleva direktiivi mittetäielikus nimekirjas ning muu hulgas ka kohaldada tõsiste ja korduvate rikkumiste korral pädeva kohtuorgani poolt nõutud äriühingu sundlaialisaatmist, mis on täielikult kooskõlas nõuetekohaste menetluslike kaitsemeetmetega.

Muudatusettepanek 40

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 31

Komisjoni ettepanek

(31) Kuna töötajaskonna soolisel koosseisul on otsene mõju alaesindatud soost kandidaatide olemasolule, võivad liikmesriigid ette näha, et juhul kui alaesindatud soost töötajaid on alla 10 protsendi töötajaskonnast, ei pea asjaomane äriühing käesolevas direktiivis sätestatud eesmärki täitma.

Muudatusettepanek

välja jäetud

Muudatusettepanek 41

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 32

Komisjoni ettepanek

(32) Kuna börsil noteeritud äriühingud peaksid püüdma suurendada alaesindatud soo osakaalu kõigil otsuste tegemisega seotud ametikohtadel, võivad liikmesriigid ette näha, et käesolevas direktiivis sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühing tõendab, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega.

Muudatusettepanek

(32) Kuna börsil noteeritud äriühingud peaksid püüdma suurendada alaesindatud soo osakaalu kõigil otsuste tegemisega seotud ametikohtadel, võivad liikmesriigid ette näha, et käesolevas direktiivis sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühing tõendab, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega. ***Sellised äriühingud peaksid aga olema jätkuvalt kohustatud kooskõlas käesoleva direktiivi artikliga 5 esitama oma iga-aastastes aruannetes ja veebisaitidel soolise tasakaalu oma tegevjuhtkonna liikmete ja tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ning oma poliitika selles valdkonnas.***

Muudatusettepanek 42

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 34

Komisjoni ettepanek

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada ja, kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse märkida, missuguseid meetmeid on äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatses ta võtta edaspidi.

Muudatusettepanek

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks **lisada äriühingu aastaaruandesse ning avaldada asjakohases ja kergesti juurdepääsetavas vormis tema veebilehel, ja** kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse **täpselt** märkida, missuguseid **konkreetsed** meetmeid on äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatses ta võtta edaspidi. **Lisaks peaksid äriühingud, kes ei ole suutnud eesmärke saavutada või endale võetud kohustusi täita, selgitama asjaomaseid põhjuseid ning kirjeldama konkreetseid meetmeid, mida nad nende eesmärkide saavutamiseks ja kohustuste täitmiseks juba on võtnud ja meetmeid, mida nad kavatsesvad võtta edaspidi.**

Muudatusettepanek 43

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 37

Komisjoni ettepanek

(37) Samal ajal kui mõned liikmesriigid on kehtestanud eeskirju või toetanud iseregulatsiooni, mille puhul on saavutatud

Muudatusettepanek

(37) Samal ajal kui mõned liikmesriigid on kehtestanud eeskirju või toetanud iseregulatsiooni, mille puhul on saavutatud

erinevaid tulemusi, ei ole enamik liikmesriike võtnud ühtegi meetet ega ilmutanud valmisolekut tegutseda viisil, mis võiks olukorda piisaval määral parandada. Prognoosid, mis põhinevad nii varasemaid kui ka praeguseid suundumusi ja kavatsusi käsitleva teabe igakülgsel analüüsil, näitavad, et lähemas tulevikus ei saavuta liikmesriigid eraldi tegutsedes käesoleva direktiivi eesmärki tagada kogu liidus sugude tasakaalustatud esindatus tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Arvestades eespool nimetatud asjaolusid ja seda, et naiste ja meeste esindatus äriühingute juhtorganites on liikmesriigiti väga erinev, tuleb soolise tasakaalu parandamiseks kõikide ELi äriühingute juhtorganites kohaldada ühist lähenemisviisi; peale selle on soolise võrdõiguslikkuse, konkurentsivõime ja majanduskasvu potentsiaali võimalik paremini saavutada ELi tasandil kui liikmesriikide algatuste kaudu, mis erinevad üksteisest nii ulatuse, taotluste kui ka tulemuslikkuse poolest. Kuna liikmesriigid ei suuda käesoleva direktiivi eesmarke piisaval määral saavutada ning need on oma ulatuse ja mõju tõttu paremini saavutatavad liidu tasandil, võib liit vastu võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega.

erinevaid tulemusi, ei ole enamik liikmesriike võtnud ühtegi meetet ega ilmutanud valmisolekut tegutseda viisil, mis võiks olukorda piisaval määral parandada. Prognoosid, mis põhinevad nii varasemaid kui ka praeguseid suundumusi ja kavatsusi käsitleva teabe igakülgsel analüüsil, näitavad, et lähemas tulevikus ei saavuta liikmesriigid eraldi tegutsedes käesoleva direktiivi eesmärki tagada kogu liidus sugude tasakaalustatud esindatus tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Arvestades eespool nimetatud asjaolusid ja seda, et naiste ja meeste esindatus äriühingute juhtorganites on liikmesriigiti väga erinev, tuleb soolise tasakaalu parandamiseks kõikide ELi äriühingute juhtorganites kohaldada ühist lähenemisviisi; peale selle on soolise võrdõiguslikkuse, *praeguse soolise palgalõhe kaotamise ning* konkurentsivõime ja majanduskasvu *suurendamise* potentsiaali võimalik paremini saavutada ELi tasandil kui liikmesriikide algatuste kaudu, mis erinevad üksteisest nii ulatuse, taotluste kui ka tulemuslikkuse poolest. Kuna liikmesriigid ei suuda käesoleva direktiivi eesmarke piisaval määral saavutada ning need on oma ulatuse ja mõju tõttu paremini saavutatavad liidu tasandil, võib liit vastu võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega.

Muudatusettepanek 44

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 38

Komisjoni ettepanek

(38) Samas artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt piirdub käesolev direktiiv ühiste põhimõtete ja eesmärkide seadmisega ega

Muudatusettepanek

(38) Samas artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt piirdub käesolev direktiiv ühiste põhimõtete ja eesmärkide seadmisega ega

lähe kaugemale sellest, mis on vajalik nende eesmärkide saavutamiseks. Liikmesriikidele antakse piisavalt vabadust otsustada, kuidas oleks kõige parem saavutada käesoleva direktiivi eesmärke, võttes arvesse asjaomases liikmesriigis valitsevat olukorda, eelkõige juhtorgani liikmete töölevõtmise eeskirju ja tavaid. Käesolev direktiiv ei piira äriühingute vabadust määrata ametisse kõige kõrgema kvalifikatsiooniga liikmed ning tagab kõikidele börsil noteeritud äriühingutele piisavalt pika kohanemisperioodi.

lähe kaugemale sellest, mis on vajalik nende eesmärkide saavutamiseks. Liikmesriikidele antakse piisavalt vabadust otsustada, kuidas oleks kõige parem saavutada käesoleva direktiivi eesmärke, võttes arvesse asjaomases liikmesriigis valitsevat olukorda, eelkõige juhtorgani liikmete töölevõtmise eeskirju ja tavaid. Käesolev direktiiv ei piira äriühingute vabadust määrata ametisse kõige kõrgema kvalifikatsiooniga liikmed ning tagab kõikidele börsil noteeritud äriühingutele ***paindliku raamistiku ja*** piisavalt pika kohanemisperioodi.

Muudatusettepanek 45

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 39

Komisjoni ettepanek

(39) Proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt peaks börsil noteeritud äriühingutele seatud eesmärk olema ajaliselt piiratud ning kehtima vaid niikaua, kuni on jõutud kestlike tulemusteni soolise tasakaalu eesmärgi saavutamisel äriühingute juhtorganites. Seepärast peaks komisjon käesoleva direktiivi kohaldamist korrapäraselt läbi vaatama ning esitama aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule. Käesolev direktiiv peaks kehtima kuni 31. detsembrini 2028. Komisjon peaks direktiivi nõuete täitmise läbivaatamise järel hindama, kas direktiivi kehtivust on vaja pikendada.

Muudatusettepanek

(39) Proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt peaks börsil noteeritud äriühingutele seatud eesmärk olema ajaliselt piiratud ning kehtima vaid niikaua, kuni on jõutud kestlike tulemusteni soolise tasakaalu eesmärgi saavutamisel äriühingute juhtorganites. Seepärast peaks komisjon käesoleva direktiivi kohaldamist korrapäraselt läbi vaatama ning esitama aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule. Käesolev direktiiv peaks kehtima kuni 31. detsembrini 2028. Komisjon peaks direktiivi nõuete täitmise läbivaatamise järel hindama, kas direktiivi kehtivust on vaja pikendada. ***Liikmesriigid peaksid tegema koostööd tööturu osapoolte ja kodanikuühiskonnaga, et teavitada neid tõhusalt kõnealuse direktiivi tähtsusest, ülevõtmisest ja rakendamisest. Teabekampaaniad panustaksid suurel määral börsil noteerimata äriühingute teadlikkuse tõstmisesse ja ergutaks neid proaktiivselt soolise tasakaalu saavutamisega tegelema. Liikmesriike tuleks ergutada***

*vahetama kogemusi ja häid tavasid
käesoleva direktiivi ülevõtmise ja
rakendamise valdkonnas.*

Muudatusettepanek 46

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 1

Komisjoni ettepanek

Käesoleva direktiiviga kehtestatakse meetmed, mille eesmärk on tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, rakendades selleks meetmeid, mis aitavad kiirendada soolise tasakaalu saavutamist, andes samas äriühingutele piisavalt aega vajalike ümberkorralduste tegemiseks.

Muudatusettepanek

Käesoleva direktiiviga kehtestatakse meetmed, mille eesmärk on tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, rakendades selleks *tulemuslikke* meetmeid, mis aitavad kiirendada soolise tasakaalu saavutamist, andes samas äriühingutele piisavalt aega vajalike ümberkorralduste tegemiseks.

Muudatusettepanek 47

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 2 – punkt 1

Komisjoni ettepanek

(1) „börsil noteeritud äriühing” – *liikmesriigis asutatud* äriühing, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul direktiivi 2004/39/EÜ artikli 4 lõike 1 punkti 14 tähenduses;

Muudatusettepanek

(1) „börsil noteeritud äriühing” – äriühing, mille *asukoht on ühes liikmesriigis ja mille* väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul direktiivi 2004/39/EÜ artikli 4 lõike 1 punkti 14 tähenduses;

Muudatusettepanek 48

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et need börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, ***kasutavad asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020, börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.***

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et need börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, ***kohandavad oma töölevõtmise, sealhulgas kandideerimistaotlustele kutsuva ametikoha vabanemise teadete, eelvaliku, valiku ja ametissenimetamise menetlusi selliselt, et panustada tõhusalt nimetatud osalusmäära saavutamisse hiljemalt 1. jaanuariks 2020 või riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018. Eelkõige tagavad liikmesriigid, et äriühingud valivad juhtorganite liikmete parima kvalifikatsiooniga kandidaadid sooliselt tasakaalustatud valikurühmast ja kandidaatide kvalifikatsiooni võrdleva analüüsi põhjal, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud, mittediskrimineerivatel ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel. Valikumenetluse puhul tagavad liikmesriigid, et äriühingud kindlustavad esialgse kandidaatide loetelu soolise mitmekesisuse ning selle, et menetlusega valitava tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme sugu ei ole mingil juhul ettemääratud.***

Liikmesriigid tagavad nimetatud 40 % eesmärgi saavutamiseks ja kooskõlas Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 23 lõikega 2, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete töölevõtmise, valiku või ametissenimetamise menetluste igas etapis eelistatakse alaesindatud soost kandidaati, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

Muudatusettepanek 49

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 2

Komisjoni ettepanek

2. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik lõikes 1 osutatud eesmärgi täitmiseks, peab olema *osakaalult võimalikult lähedal 40 %-le, aga mitte üle 49 %*.

Muudatusettepanek

2. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik lõikes 1 osutatud eesmärgi täitmiseks, peab olema *vähemalt 40%. Kui tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid on ainult kolm, siis piisab suhtest üks kahele.*

Muudatusettepanek 50

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

3. Liikmesriigid tagavad lõikes 1 sätestatud eesmärgi täitmiseks, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimisel eelistatakse alaesindatud soost kandidaati, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

Muudatusettepanek

välja jäetud

Muudatusettepanek 51

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 4

Komisjoni ettepanek

4. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud kohustuvad **mitteeduka kandidaadi vastava taotluse korral** avaldama **need** kvalifikatsioonikriteeriumid, mille põhjal valik **tehti**, kõnealuste kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati vastassoost kandidaadi kasuks.

Muudatusettepanek

4. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud kohustuvad **mitteedukale kandidaadile, järgides kandidaatide anonüümsuse põhimõtet kooskõlas liidu andmekaitseõigusega**, avaldama **vähemalt kandidaatide valikurühma arvulise ja soolise koosseisu**, kvalifikatsioonikriteeriumid, mille põhjal **tehti** valik **või toimus ametissenimetamine**, kõnealuste kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati vastassoost kandidaadi kasuks.

Muudatusettepanek 52

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 5**

Komisjoni ettepanek

5. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et juhul kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat **teeb kindlaks asjaolud**, millest võib järeldada, et tal oli liikmeks määratud vastassoost kandidaadiga võrdne kvalifikatsioon, on asjaomane börsil noteeritud äriühing kohustatud tõendama, et **lõikes 3** esitatud nõuet ei ole rikutud.

Muudatusettepanek

5. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et juhul kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat **leiab, et teda on koheldud ebaõiglaselt, kuna tema suhtes ei ole kohaldatud lõiget 1, ning esitab kohtule või muule pädevale organile tõendid**, millest võib järeldada, et tal oli liikmeks määratud vastassoost kandidaadiga võrdne kvalifikatsioon, on asjaomane börsil noteeritud äriühing kohustatud tõendama, et **lõikes 1** esitatud nõuet ei ole rikutud.

Käesolev lõige ei takista liikmesriikidel kehtestamast hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.

Muudatusettepanek 53

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 6**

Komisjoni ettepanek

6. Liikmesriigid võivad ette näha, et börsil noteeritud äriühingud, kelle töötajaskonnas on alaesindatud soost töötajaid alla 10 protsendi, ei pea täitma lõikes 1 sätestatud eesmärki.

Muudatusettepanek

välja jäetud

Muudatusettepanek 54

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 6 a (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

6 a. Kui lõikes 1 osutatud valik tehakse osanike või töötajate hääletuse teel, tagavad äriühingud, et hääletuses osalejatele antakse nõuetekohane teave käesoleva direktiiviga sätestatud meetmete kohta, sh sanktsioonide kohta, mis kehtestatakse äriühingule nõuete mittejärgimise korral.

Muudatusettepanek 55

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 5 – lõige 2**

Komisjoni ettepanek

2. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmesriigi pädevale asutusele alates [kaks aastat pärast vastuvõtmist] korra aastas teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta, eristades seejuures tegevjuhtkonna liikmeid

Muudatusettepanek

2. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmesriigi pädevale asutusele alates [kaks aastat pärast vastuvõtmist] korra aastas teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta, eristades seejuures tegevjuhtkonna liikmeid

ja tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, ning meetmete kohta, mis on võetud artikli 4 lõikes 1 ja käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, ning teeksid selle teabe asjakohasel viisil üldsusele kättesaadavaks oma veebilehel.

ja tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, ning meetmete kohta, mis on võetud artikli 4 lõikes 1 ja käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, ning teeksid selle teabe asjakohasel viisil **ja hõlpsalt** üldsusele kättesaadavaks oma veebilehel **ja aastaaruandes**.

Muudatusettepanek 56

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 5 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

3. Kui börsil noteeritud äriühing ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmarke või käesoleva artikli lõike 1 kohaselt võetud individuaalseid kohustusi, **tuleb käesoleva artikli lõikes 2 osutatud teabesse lisada ka** eesmärkide või kohustuste täitmata jätmise põhjused ning **kirjeldada** meetmeid, mida asjaomane äriühing on eesmärkide või kohustuste täitmiseks võtnud või kavatseb võtta.

Muudatusettepanek

3. Kui börsil noteeritud äriühing ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmarke või käesoleva artikli lõike 1 kohaselt **endale** võetud individuaalseid kohustusi, **peab ta esitama** eesmärkide **mittesaavutamise** või kohustuste täitmata jätmise põhjused ning **põhjalikult kirjeldama** meetmeid, mida asjaomane äriühing on eesmärkide **saavutamiseks** või kohustuste täitmiseks võtnud või kavatseb võtta. **Nimetatud põhjendus moodustab osa käesoleva artikli lõikes 2 osutatud teabest.**

Muudatusettepanek 57

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 5 – lõige 4

Komisjoni ettepanek

4. Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid tagamaks, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) artikli 20 kohaselt määratud asutus või asutused on pädevad ka edendama, analüüsima, jälgima ja toetama soolist

Muudatusettepanek

4. Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid tagamaks, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) artikli 20 kohaselt määratud asutus või asutused on pädevad ka edendama, analüüsima, jälgima ja toetama soolist

tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganites.

tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganites. ***Sel eesmärgil teevad liikmesriigid tõhusat koostööd tööturu osapoolte ja kodanikuühiskonnaga.***

Muudatusettepanek 58

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

1. Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse ***käesoleva direktiivi alusel vastuvõetud siseriiklike õigusnormide*** rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende sanktsioonide kohaldamine.

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse ***artikli 4 lõikes 1 sätestatud avatud ja läbipaistva menetluse nõuete*** rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende sanktsioonide kohaldamine.

Muudatusettepanek 59

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 2 – sissejuhatav osa

Komisjoni ettepanek

2. Sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad ning ***võivad muu hulgas esineda järgmiste meetmete kujul:***

Muudatusettepanek

2. Sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad ning ***sisaldavad vähemalt järgmisi meetmeid:***

Muudatusettepanek 60

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 2 – punkt a a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(a a) avalikust pakkumismenetlusest kõrvalejätmine;

Muudatusettepanek 61

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 2 – punkt a b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

*(a b) osaline ilmajätmine liidu
struktuurifondidest eraldatavatest
vahenditest;*

Muudatusettepanek 62

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 7

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamaid sätteid, et tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus nende territooriumil asutatud äriühingutes, tingimusel et see ei too kaasa põhjendamatu diskrimineerimist *soo* ega *muudel alustel ega* takista siseturu nõuetekohast toimimist.

Muudatusettepanek 63

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 8 – lõige 3 – lõik 2

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

Asjaomane liikmesriik edastab sellekohase teabe komisjonile.

Asjaomane liikmesriik edastab sellekohase teabe komisjonile. *Komisjon teatab sellisest teavitusest Euroopa Parlamendile ja nõukogule. Sätete peatamine tühistatakse automaatselt, kui käesoleva*

direktiivi eesmärgi saavutamiseks tehtud edusammud on ebapiisavad, mis tähendab, et alaesindatud soost isikute osakaal on 2017. aastaks või riigi osalusega äriühingute puhul 2015. aastaks madalam kui 30 %.

Muudatusettepanek 64

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 9 – lõige 1 a (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

1 a. Komisjon esitab 1. juuliks 2017. aastal hindamisaruande börsil noteeritud äriühingute suhtes kehtivate artikli 4 lõikes 1 ning artikli 5 lõigetes 1 ja 2 osutatud nõuete rakendamise kohta, võttes aluseks lõike 1 kohaselt liikmesriikide esitatud aruanded. Peale selle hõlmab komisjoni aruanne ülevaadet soolise tasakaalu olukorrast juhtorgani tasandil ja juhtimistasandil selliste börsil noteerimata äriühingute puhul, kes on ületanud artiklis 2 määratletud VKE künnise.

Muudatusettepanek 65

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 9 – lõige 1 b (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

1 b. Komisjon esitab Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande, kuidas käesoleva direktiivi põhimõtteid kohaldatakse kõikide liidu institutsioonide ja ametite siseseid personalialaseid menetlusi käsitlevates eeskirjades ning kuidas need on nendesse eeskirjadesse lisatud. Selleks esitavad kõik liidu institutsioonid ja ametid hiljemalt 31. detsembriks 2018 ja edaspidi igal aastal

komisjonile aruande oma soolise statistika ja tehtud edusammude kohta. Komisjon teeb niisugused aruanded viivitamata oma veebisaidil üldsusele kättesaadavaks. Vajadusel kaasneb komisjoni aruandega seadusandlik ettepanek, millega laiendatakse käesoleva direktiivi reguleerimisala kõikidele liidu institutsioonidele ja ametitele.

Muudatusettepanek 66

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 4

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

4. Komisjon võtab oma aruandes arvesse muutusi, mis on toimunud meeste ja naiste esindatuses börsil noteeritud äriühingute juhtorganites ning eri otsustustasanditel kogu majanduses, ning seda, kas saavutatud edu on piisavalt kestlik, ja annab sellest lähtuvalt hinnangu, kas direktiivi kehtivust tuleks pikendada, nii et see kehtiks ka pärast käesoleva direktiivi artikli 10 lõikes 2 sätestatud kuupäeva, või kas direktiivi tuleks muuta. ***Samuti kaalub komisjon, kas käesoleva direktiivi kohaldusala tuleks laiendada ka börsil noteerimata riigi osalusega äriühingutele, mis ei mahu VKE määratluse alla, börsil noteerimata suurtele äriühingutele ja börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonna liikmetele.***

SELETUSKIRI

Taustteave

Võttes arvesse jätkuvat meeste ja naiste ebavõrdsust äriühingute juhtivatel ametikohtadel, on kaasraportööridel hea meel ettepaneku üle, mis on parlamendi 2011. aastal vastu võetud resolutsiooni „Naised ja ärijuhtimine” järelemede. Ettepanud direktiiv panustab võrdsuspõhimõtte kui ELi põhiväärtuse kaitsmisesse ja rakendab ellu ELi soolise võrdõiguslikkuse strateegia, mis peab kehtima majanduselu kõigil tasanditel ja kõigis sektorites, nagu Euroopa Parlament on paljudel puhkudel meelde tuletanud.

1984. ja 1996. aastal esitas Euroopa Ülemkogu kaks soovitus, milles ergutati erasektorit suurendama naiste osakaalu kõikidel otsustustasanditel ja kutsuti Euroopa Komisjoni üles võtma sellekohaseid meetmeid. 2011. aasta märtsis alustas komisjon dialoogi suurte börsil noteeritud ELi äriühingutega ning esitas dokumendi lubaduse kohta suurendada naiste osalust juhatustes, mille äriühingud said allkirjastada, lubades sellega suurendada naiste esindatust oma juhtorganites 2015. aastaks 30%ni ja 2020. aastaks 40%ni. Aasta möödudes oli dokumendi allkirjastanud aga vaid 24 äriühingut.

Kokkuvõttes on naiste osakaalu suurendamine terves ELis edenenud väga aeglaselt¹ ja olukorra paranemise määr on ebaühtlane, vahemikus 5–25%. Seetõttu on kaasraportöörid veendunud, et Euroopa seadusandja peaks võtma vastu asjakohased õigusaktid.

Kaasraportöörid usuvad, et Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 157 lõige 3 on sobiv õiguslik alus siduvatele meetmetele, mille eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ning võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutsega seotud küsimustes. Seda kinnitas õiguskomisjon oma 20. juuni 2013. aasta koosolekul.

ELi õigusaktide vastuvõtmise tähtsus

Aastate jooksul on paljud liikmesriigid teinud algatusi, et soolise tasakaalu küsimusega tõhusalt tegeleda. Mõned liikmesriigid on naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites võtnud vastu õigusakte², millega kiirendatakse arvestatavalt naiste ja meeste tasakaalu saavutamist äriühingute juhtorganites. Teised liikmesriigid on kõigest ergutanud äriühingute tehtud proaktiivseid algatusi ja võetud meetmeid, mis on küll osutunud väga kasulikeks, kuid on siiski olnud ebapiisavad reaalsete tulemusteni jõudmiseks. Seega väärrib märkimist, et nii meetmete kui ka tulemuste osas valitseb kogu ELis ebaühtlus.

Prantsusmaal suurenes naiste osakaal Prantsuse CAC 40 äriühingutes 2010. aasta oktoobrist

¹ 2003. aastast kuni 2011. aastani on naiste osakaal äriühingute juhtorganites tõusnud 8,5%-lt 13,7%ni – 5,2 protsendi võrra veidi rohkem kui kaheksa aastaga. See näitab aeglast keskmise muutuse määra, umbes 0,6 protsendi võrra aastas. (Allikas: Euroopa Komisjoni eduaruanne: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)

² Belgia, Prantsusmaa ja Itaalia kehtestasid siduvad kvoodid koos sanktsioonidega, samas kui Holland ja Hispaania kehtestasid kvoodid ilma sanktsioonideta. Peale selle on Taani, Soome, Kreeka, Austria ja Sloveenia koostanud vastavad eeskirjad riigi osalusega äriühingutele. (Allikas: Euroopa Komisjoni eduaruanne)

2012. aasta jaanuarini 10 protsendi võrra, jõudes 22,3%ni. Itaalias, kus 2011. aastal võeti vastu seadus, mille kohaselt peab 2015. aastaks börsil noteeritud äriühingutes ja riigi osalusega äriühingutes kolmandik juhtimise ja järelevalvega seotud juhtorgani liikmete ametikohtadest olema naiste käes, suurenes naiste osakaal börsil noteeritud äriühingutes 2012. aasta jaanuarist 2012. aasta oktoobrini 4,9 protsendi võrra.

Teistes liikmesriikides oli iseregulatsiooni, vabatahtlike eesmärkide ja äriühingu üldjuhtimise valdkonnas tehtud algatuste (nagu käitumisjuhendid¹) eesmärk mõjutada äriühinguid määrama rohkem naisi juhtivatele ametikohtadele.

Siduvate eesmärkide hea mõju on ilmne tõend sellest, et äriühingud on võimelised järgima värbamisel soolist tasakaalu tagavaid meetmeid. Tuleb ka ära märkida, et liikmesriikides, kus ei ole võetud siduvaid meetmeid, on äriühingud vastuvõetava soolise tasakaaluni jõudmisest ikka veel kaugel.

Kindel ühine raamistik on väga tähtis piiriüleses tegevuses osalevate äriühingute jaoks, kuid ka kvalifitseeritud mees- ja naistöötajate liikuvuse ja edutamisevõimaluste jaoks otsuseid tegevates organites.

Selleks et tegeleda tõhusalt probleemidega, millega EL peab majanduskriisi ajal silmitsi seisma, tuleb kasutada kogu inimkapitali, saavutamaks äriühingute kasv, konkurentsivõime ja paremad finantstulemused. Äriühingute juhtorganites parema soolise tasakaalu saavutamisele suunatud meetmed panustavad samuti sellesse eesmärki.

Ettepanek direktiivi kohta

Ettepanekul, mis põhineb võrdsuse, läbipaistvuse, saavutuste hindamise ning ühiste menetluste ja eesmärkide põhimõtetel, on tugev lisaväärtus. Tuleb märkida, et direktiivis sätestatud kohustuste järgimisega kaasnev äriühingute halduskoormus on väike. Ettepanud direktiiv suurendab sotsiaalset õiglust tööturul ja panustab majanduskasvu, aidates täielikult rakendada kõiki olemasolevaid ressursse, oskusi ja tugevusi ELi inimpotentsiaali tõhusaks kasutamiseks.

Käesolev ettepanek on samuti kooskõlas proportsionaalsuse ja subsidiaarsuse põhimõtetega.

Direktiivi eesmärk:

Ettepaneku selge eesmärk on jõuda olukorrani, kus kõigis börsil noteeritud äriühingutes on tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete ametikohtadest 40% täidetud alaeesindatud soo esindajatega; samuti soovitakse liikmesriikide ja äriühingute jaoks sobivat raamistikku, mis võimaldaks võtta tõhusaid meetmeid soolise tasakaalu edendamiseks börsil noteeritud äriühingute juhtorganites. See täiustab äriühingute üldjuhtimist, andes naistele ulatuslikumad võimalused asuda juhtivatele otsuseid tegevatele ametikohtadele ja parandada oma oskustega äriühingute majandustulemusi.

¹ Austrias, Belgias, Taanis, Soomes, Prantsusmaal, Saksamaal, Luksemburgis, Hollandis, Poolas, Hispaanias, Rootsis ja Ühendkuningriigis toetavad riiklikud äriühingute üldjuhtimise eeskirjad (erineval määral) soolist tasakaalu äriühingute juhtorganites.

Direktiivi kohaldamisala:

Kaasraportöörid märgivad, et ettepannud direktiivis esitatakse ajutine meede kõigi liikmesriikide jaoks selge ühise strateegia väljatöötamiseks, mis aitaks täita ühist eesmärki: saavutada, et 2020. aastaks on börsil noteeritud erasektori äriühingutes ja 2018. aastaks börsil noteeritud riigi osalusega äriühingutes alaesindatud soo esindatus tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas vähemalt 40%.

Direktiivis lubatakse liikmesriikidel arvestada ülevõtmisel riiklikke eripärasid. Seetõttu peaksid liikmesriigid tegema tihedat koostööd äriühingute ja sidusrühmadega, et kehtestada sobivad menetlused ja mehhanismid, mis võimaldaksid jõuda 40% eesmärgini direktiivis sätestatud tähtajaks.

Liikmesriigid, kus juba on toimiv süsteem, võivad oma süsteemi alles jätta, juhul kui see on eesmärgi (alaesindatud soo osakaal juhtorganites vähemalt 40%) saavutamisel sama tõhus kui direktiiviga ettepannud süsteem. Lisaks peavad liikmesriigid kehtestama kohased ja hoiatavad sanktsioonid äriühingutele, mis direktiivi rikuvad.

Kui täielikult või osaliselt riigi omandis olevad äriühingud ei ole 40% eesmärki saavutanud 2018. aastaks ja erasektori äriühingud 2020. aastaks, siis peavad liikmesriigid tagama, et parema soolise tasakaalu eesmärk äriühingutes täidetakse.

Erisätted, mis käsitlevad börsil noteeritud riigi osalusega äriühinguid:

Õiglust ja läbipaistvust puudutavad kohustused on suurema tähtsusega täielikult või osaliselt riigi omandis olevate äriühingute ja ettevõtete puhul, mida võib nimetada riigi osalusega äriühinguteks komisjoni 16. novembri 2006. aasta direktiivi 2006/111/EÜ artikli 2 punkti b tähenduses. Need on kõik äriühingud, mille suhtes ametiasutused võivad otseselt või kaudselt rakendada valitsevat mõju omandiõiguse, finantsosaluse või äriühingu suhtes kehtivate eeskirjade alusel. Samuti on ümberlükkamatu, et avalik sektor on ühiskonnas eeskujuks ja peaks propageerima saavutuste hindamist ja sotsiaalset õiglust. Liikmesriigid rakendavad nimetatud äriühingute suhtes valitsevat mõju ja seetõttu on nende käsutuses rohkem vahendeid, mis aitavad muudatusi kiiremini ellu viia. Selles mõttes on sooline võrdõiguslikkus ja naiste osaluse suurendamine majandusotsuste tegemisel riigi osalusega äriühingute oluline eesmärk. Seetõttu kohustatakse ettepannud direktiivis nimetatud äriühinguid juhtorganite soolise tasakaalu kohustust varem täitma kui erasektori äriühinguid – nimelt 2018. aastaks.

Kaasraportööride ettepaneku peamised punktid

Kohaldamisala laiendamine:

Kaasraportöörid rõhutavad direktiivi kohaldamisala laiendamise tähtsust, kuna see aitaks tõhusalt suurendada direktiivi tulemuslikkust ja mõju kõigis börsil noteeritud ettevõtetes.

– Hoolimata oma suurusest peaksid kõik börsil noteeritud äriühingud direktiivis sätestatud eesmärgi saavutama. Sellist nõudmist õigustavad nii nimetatud äriühingute majanduslikud ja sotsiaalsed kohustused kui ka nende majanduslik tähtsus. Pärast hoolikat kaalumist otsustasid kaasraportöörid siiski säilitada komisjoni soovitatud erandi VKEdele, ergutades samas liikmesriike kehtestama poliitikat VKEde toetamiseks ja stimuleerimiseks, et

märkimisväärselt parandada soolist tasakaalu kõigil juhtimistasanditel ja juhtorganites.

– Sektorite, kus on ülekaalus üks sugu, kaasamine: arvestades börsil noteeritud äriühingute majanduslikku tähtsust ning majanduslikku ja sotsiaalset vastutust, peaksid kõik nimetatud äriühingud (sektorist olenemata) direktiivis sätestatud eesmärgi saavutama.

– Vastuseks paljudele taotlustele nõustusid kaasraportöörid lisama ka läbivaatamisklausli, paludes komisjonil artikliga 9 ette nähtud aruandes kaaluda, kas direktiivi kohaldusala saaks laiendada börsil noteerimata riigi osalusega äriühingutele, mis ei mahu VKE määratluse alla, börsil noteerimata suurtele äriühingutele ja börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonna liikmetele.

Siduv menetlus:

Kaasraportöörid rõhutavad, et sõnaselgelt tuleks sätestada liikmesriikidele ja äriühingutele direktiiviga seatud kohustus võtta tõhusaid meetmeid eesmärgi saavutamiseks.

Suurem läbipaistvus tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete ametissenimetamisel/valimisel:

Kaasraportöörid toetavad jõuliselt juhtorgani liikmete ametissenimetamise ja valimise suuremat läbipaistvust, kuna see on ainus võimalus tagada tulemuslikult mitmekesisus ja saavutustepõhine valik.

Sooline tasakaal:

Kaasraportöörid usuvad, et soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks peaksid äriühingud võtma vajalikke meetmeid, et alaesindatud soo osakaal oleks vähemalt 40%. Kui tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid on ainult kolm, ja mõlema soo puhul 40% kvoodi saavutamine on seega võimatu, siis piisab suhtest üks kahele.

Täitmatajätmine:

Kaasraportöörid usuvad, et äriühingud, kes ei suutnud eesmärke või kohustusi täita, peaksid selgitama asjaomaseid põhjuseid ning kirjeldama konkreetseid meetmeid, mida nad kavatsesid võtta, et tagada parema soolise tasakaalu eesmärgi täitmine.

Sanktsioonid:

Kaasraportöörid rõhutavad veel liikmesriikide kohustust tagada, et nende börsil noteeritud äriühingute suhtes, kes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete ametissenimetamiseks ettenähtud menetlusi ei kehtesta, neid ei rakenda või ei järgi, kohaldataks tõhusaid, proportsionaalseid ja hoiatavaid sanktsioone. Kaasraportöörid teevad ettepaneku lisada komisjoni poolt ette pandud võimalikele sanktsioonidele ka avalikest pakkumismenetlustest väljajätmise, millele lisati ka osaline ilmajätmine Euroopa struktuurifondidest eraldatavatest vahenditest.

Kaasraportöörid rõhutavad tõhusate järelmeetmete ja läbivaatamise olulisust. Seetõttu on tähtis, et liikmesriigid esitaksid alates 2017. aastast iga kahe aasta tagant aruande direktiivi rakendamise kohta.

Direktiivi teabe ja tõhususe parandamine:

Kaasraportöörid on veendunud vajaduses korraldada teadlikkuse tõstmise ja teavituskampaaniaid, et nõuetekohaselt ja tõhusalt teavitada sidusrühmi ja kodanikke direktiivi mõjust nii majandusele kui ka ühiskonnale. Nimetatud teabekampaaniaid on väga vaja, et tõsta börsil noteerimata äriühingute teadlikkust ja ergutada neid proaktiivselt soolise tasakaalu saavutamise tegelema.

ÕIGUSKOMISJONI ARVAMUS ÕIGUSLIKU ALUSE KOHTA

Hr Klaus-Heiner Lehne
Esimees
Õiguskomisjon
BRÜSSEL

Hr Mikael Gustafsson
Esimees
Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon
BRÜSSEL

Teema: Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)) – arvamus õigusliku aluse kohta

Austatud härra esimees

Õiguskomisjon otsustas 24. aprillil 2013. aastal toimunud koosolekul käsitleda omal algatusel kooskõlas Euroopa Parlamendi kodukorra artikli 37 lõikega 3 küsimust, kas on asjakohane kasutada õigusliku alusena ELi toimimise lepingu artikli 157 lõiget 3 ettepaneku puhul võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas (COM(2012)0614).

Kodukorra artikli 51 kohaselt on õiguskomisjon ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon kõnealuse ettepaneku menetlemisel ühiselt tegutsevad komisjonid. Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon otsustas toetada Euroopa Komisjoni valitud õigusliku aluse hindamist omal algatusel õiguskomisjoni poolt ning andis sellest õiguskomisjonile teada 24. aprilli 2013. aasta kirjas.

Taustteave

1. Ettepanek

Direktiivi ettepanekuga kehtestatakse meetmed, mille eesmärk on kiirendada soolise tasakaalu saavutamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas (artikkel 1).

Ettepanekut kohaldatakse börsil noteeritud äriühingute, välja arvatud VKEde suhtes (artikkel

3). Ettepaneku artikli 4 lõikes 1 on sätestatud, et liikmesriigid „tagavad, et need börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40%, kasutavad asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020, börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018”.

Selle eesmärgi täitmiseks tagavad liikmesriigid, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimisel eelistatakse alaesindatud soost kandidaati, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdse kvalifikatsiooniga ning kui antav objektiivne hinnang ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks (artikli 4 lõige 3). Juhul kui mitteedukas kandidaat teeb kindlaks asjaolud, millest võib järeldada, et tal oli liikmeks määratud vastassoost kandidaadiga võrdne kvalifikatsioon, on artikli 4 lõike 5 kohaselt asjaomane börsil noteeritud äriühing kohustatud tõendama, et eelnimetatud nõuet ei ole rikutud.

Ettepanekus on toodud täiendav meede ehk nn juhatuse liikmete paindliku kvoodi klausel (artikli 5 lõige 1), s.t börsil noteeritud äriühingud võtavad seoses soolise tasakaalu saavutamise tegevjuhtkonna liikmete seas individuaalsed kohustused, mis tuleb täita samaks tähtjaks kui 40% eesmärgi saavutamine tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete puhul.

Kui börsil noteeritud äriühing ei täida tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmetega seotud eesmärgi või individuaalseid kohustusi, tuleb neil selle põhjustest aru anda ning kirjeldada meetmeid, mida ta on võtnud või kavatseb võtta (artikli 5 lõige 3).

Ettepanekus on toodud ka sanktsioonid (artikkel 6), milles on peamiselt rõhutatud, et need peavad olema „tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad” ning nende hulgas võivad olla haldustrahvid ning tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamine kohtorganite poolt, juhul kui see on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega.

Artikli 7 kohaselt kujutavad direktiivi sätted endast miinimumnõudeid. Artiklis 8 käsitletakse siseriiklikku õigusesse ülevõtmist ning selles on samuti sätestatud, et liikmesriigid, kes on juba võtnud meetmeid naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, võivad jätta kohaldamata käesoleva direktiivi kohased tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete ametissenimetamisega seotud menetlusnõuded, kui nad suudavad tõendada, et alaesindatud soost liikmetega seotud 40% eesmärk on saavutatav siseriiklike meetmetega.

2. Ettepaneku õiguslik alus

Komisjoni ettepaneku aluseks on ELi toimimise lepingu artikli 157 lõige 3, mis on sõnastatud järgmiselt:

„3. Seadusandliku tavamenetluse kohaselt ja pärast konsulteerimist majandus- ja sotsiaalkomiteega võtavad Euroopa Parlament ja nõukogu meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte, sealhulgas võrdse või võrdväärse

töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes.”

Analüüs

1. Euroopa Kohtu kehtestatud põhimõtted

Euroopa Kohtu praktikast, mis käsitleb õigusliku aluse valikut, tulenevad teatavad põhimõtted. Esiteks, pidades silmas õigusliku aluse tagajärgi sisulisele pädevusele ja menetlusele, on õige õigusliku aluse valik otsustava tähtsusega¹. Teiseks peab ELi lepingu artikli 13 lõike 2 kohaselt iga institutsioon tegutsema talle aluslepinguga antud volituste piires². Kolmandaks, Euroopa Kohtu praktika kohaselt „peab ühenduse õigusakti õigusliku aluse valik põhinema objektiivsetel asjaoludel, mis on kohtulikult kontrollitavad ja mille hulka kuuluvad eelkõige õigusakti eesmärk ja sisu³”.

2. Komisjoni valitud õiguslik alus

Komisjon selgitab õigusliku aluse valikut järgmiselt: „Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 157 lõige 3 on õiguslik alus mis tahes siduvatele meetmetele, mille eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ning võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutsega seotud küsimustes ning mis muu hulgas hõlmab ka positiivset erikohtlemist.⁴”

Komisjoni ettepanekuga koos esitatud mõjuhindangus selgitatakse järgmist: „ELi õigus võtta meetmeid tööhõive ja elukutse küsimustes tuleneb ELi toimimise lepingu artiklis 157 lõikest 3. See säte on konkreetne õiguslik alus mis tahes siduvatele meetmetele, mille eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ning võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutsega seotud küsimustes.⁵”

3. Esildatud direktiivi eesmärk ja sisu

Esildatud direktiivi eesmärk on „tagada meeste ja naiste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorganite liikmete seas” (artikkel 1).

Nende eesmärkide saavutamist käsitleva ettepaneku peamise osa moodustavad reeglid selle kohta, kuidas tagada meeste ja naiste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorganite liikmete seas, eeskätt 40% eesmärk ja menetluskord. Need meetmeid on üksikasjalikumalt esitatud eespool (vt taustteabe punkt 1).

Direktiivi ettepaneku põhjenduses 14 selgitatakse, et käesoleva direktiivi „eesmärk ei ole küll

¹ Arvamus 2/00, Cartagena protokoll, EKL 2001, lk I-9713, punkt 5; otsus kohtuasjas C-370/07: komisjon vs. nõukogu, EKL 2009, lk I-8917, punktid 46–49; arvamus 1/08, teenustekaubanduse üldleping, EKL 2009, lk I-11129, punkt 110.

² Otsus kohtuasjas C-403/07: parlament vs. komisjon, EKL 2007, lk I-9045, punkt 49 ja selles viidatud kohtupraktika.

³ Vt kõige hiljutisem otsus kohtuasjas C-411/06: komisjon vs. parlament ja nõukogu, EKL 2009, lk I-7585.

⁴ COM(2012)0614, seletuskiri, lk 9.

⁵ SWD(2012)0348, lk 24. Sellega seoses ei välista komisjon ka võimalust kasutada ELi toimimise lepingu artikli 50 lõiget 1, mis on lisaks ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikele 3 äriühinguõiguse valdkonnas siseturu saavutamisele suunatud meetmete võtmise õiguslik alus.

juhtorganite liikmete valikumenetlust ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivad siseriiklike eeskirju kõigis üksikasjades ühtlustada, ent siiski on vaja kehtestada teatavad miinimumnõuded, mis võimaldaksid kohustada selliseid börsil noteeritud äriühinguid, kus puudub sooline tasakaal, võtma tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametissenimetamise üle otsustamisel aluseks kandidaatide kvalifikatsiooni objektiivne võrdlushinnang, mis hõlmab sobivust, pädevust ja ametialast suutlikkust; see on vajalik soolise tasakaalu saavutamiseks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. [...]”.

4. ELi toimimise lepingu artikli 157 lõike 3 reguleerimisala

Artikli 157 lõige 3 võimaldab Euroopa Parlamendil ja nõukogul võtta „meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutsega seotud küsimustes”. Selleks et hinnata ELi toimimise lepingu artikli 157 lõike 3 sobivust ettepaneku õigusliku alusena, tuleb kindlaks teha, kas selle konkreetse ametiala suhtes kavandatavad meetmed kuuluvad „töehõive ja elukutse” küsimuste hulka, nagu on sätestatud selles lõikes.

a) direktiivi ettepanekuga hõlmatud isikud

Alustuseks tuleks kindlaks teha direktiivi ettepanekuga hõlmatud isikute tunnused: ettepanekuga antakse üldine määratlus mõistetele „juhtkonna liige”, „tegevjuhtkonda mittekuuluv juhtorgani liige” ja „tegevjuhtkonna liige”¹ ning püütakse hõlmata börsil noteeritud äriühingute juhtorganite erinevaid süsteeme, mida liikmesriikides kasutatakse (ühetasandilise, kahetasandilise ja kombineeritud süsteemid)². Täie kindlusega võib öelda siiski seda, et juhatuse liikmed täidavad ülesandeid äriühingu huvides (tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikmed täidavad järelevalveülesannet ning tegevjuhtkonna liikmed juhtimisülesandeid) ning saavad selle eest töötasu. Pealegi on nad äriühinguga seotud nii, et nad nimetatakse ametisse ja vabastatakse ametist vastavalt liikmesriigiti erinevale korrale.

b) „töehõive ja elukutse” küsimused vastavalt ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikele 3
Järgmise sammuna, kui püütakse määratleda, millised „töehõive ja elukutse” küsimused on hõlmatud ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikega 3, puututakse kokku mõistega „töötaja”, mille on Euroopa Kohus oma kohtupraktikas määratlenud³, sealhulgas meeste ja naiste võrdse kohtlemisega seoses. Euroopa Kohtu seisukohast „ei saa seda mõistet siseriiklike õiguste kohaselt erinevalt tõlgendada, vaid sellel on tähendus ühenduse tasandil” ning „seda mõistet tuleb määratleda töösuhet iseloomustavate objektiivsete kriteeriumide põhjal, võttes arvesse

¹ Ettepaneku artiklis 2 on mõiste „tegevjuhtkonda mittekuuluv juhtorgani liige” määratletud kui „ühetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhtorgani liige, kes ei ole tegevjuhtkonna liige, ja kahetasandilise juhtimissüsteemi puhul nõukogu liige” (artikli 2 punkt 5), mõiste „tegevjuhtkonna liige” on määratletud kui „ühetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhtorgani liige, kes tegeleb äriühingu igapäevase juhtimisega, ja kahetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhatuse liige” (artikli 2 punkt 4).

² COM(2012)0614, seletuskiri, lk 11.

³ Otsus kohtuasjas 66/85: Lawrie-Blum, EKL 1986, lk 2121, punktid. 16 ja 17; otsus kohtuasjas C-176/96: Lehtonen ja Castors Braine, EKL 2000, lk I-2681, punkt 45; otsus kohtuasjas C-138/02: Collins, ELK 2004, lk I-2703, punkt 26; otsus kohtuasjas C-456/02: Trojani, ELK 2004, lk I-7573, punkt 15; otsus kohtuasjas C-392/02: Alevizos, ELK 2007, lk I-3505, punkt 67; otsus kohtuasjas C-166/06: Sari Kiiski vs. Tampereen kaupunki, EKL 2007, lk I-07643, punkt 25; otsus kohtuasjas C-94/07: Andrea Raccanelli vs. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, EKL 2008, lk I-05939, punkt 33.

asjaomaste isikute õigusi ja kohustusi”. Kohus on kindlaks teinud, et töösuhtele on „iseloomulik olukord, kus töötaja osutab teatava aja jooksul teisele isikule tema juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu”.

Euroopa Kohus on lisaks leidnud, et „töösuhte *sui generis* õiguslikul olemusel siseriiklikus õiguses ei saa olla tähtsust isiku määramisel töötajana ühenduse õiguse mõttes¹”.

Eelnevat arvesse võttes ei saa välistada, et juhtorganite liikmeid, ehkki nad asuvad ametikohale eri korra kohaselt eri liikmesriikide süsteemide puhul, võiks pidada töösuhtes olevateks.

Pealegi tundub siinkohal olevat asjakohane Euroopa Kohtu otsus kohtuasjas C-232/09: *Danosa vs. LKB Līzings SIA*², mis puudutas küsimust, kas kapitaliühingu juhatuse liiget saab pidada töötajaks rasedate töötajate direktiivi³ tähenduses. Selles kohtuasjas oli Euroopa Kohus seisukohal, et „juhatuse liige, kes osutab tasu eest teenuseid ta valinud äriühingule, kes on selle äriühingu oluliseks osaks, kes tegutseb selle äriühingu teise organi juhtimise või kontrolli all vastab esmapilgul tingimustele, mis on nõutavad isiku töötajaks kvalifitseerimiseks eespool viidatud Euroopa Kohtu praktika tähenduses⁴”. Tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme suhtel asjaomase äriühinguga on Euroopa Kohtu osutatud tunnused, sest nimetatud isikud, sõltumata töölevõtmise, valiku või ametisse nimetamise korrast või nende kombinatsioonist, asuvad ametikohale ja äriühingu teised organid, näiteks aktsionärid, võivad nad igal hetkel tagasi kutsuda. Seetõttu võib neid pidada töötajateks (tingimusel, et kõik muud Euroopa Kohtu loetletud tingimused on täidetud).

Samuti on huvitav märkida, et Euroopa Kohus otsustas *Danosa* kohtuasjas, et soolise diskrimineerimise eest kaitsmise tähenduses peaks kuuluma juhtorgani liige isegi juhul, kui ta ei täida töötajana määramise tingimusi ELi õiguse kohaselt ning seega ei kuulu direktiivi 92/85/EMÜ või direktiivi 76/207/EMÜ⁵ reguleerimisalasse, „juhul, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus kvalifitseerib ta füüsilisest isikust ettevõtjaks – direktiivi 86/613⁶ kohaldamisalasse, mis kehtib füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes ja mis nähtuvalt oma artiklist 1 täiendab direktiivi 76/207 osas, mis puudutab võrdse kohtlemise põhimõtte

¹ Otsus kohtuasjas 53/81: Levin, ELK, lk 1053, punkt 16; otsus kohtuasjas 344/87: Bettray, ELK, lk 1621, punktid 15 ja 16; otsus kohtuasjas C-188/00: Kurz, EKL 2002, lk I-10691, punkt 32 ning Trojani, punkt 16.

² ELK 2010, lk I-11405.

³ Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ, 19. oktoober 1992, rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1).

⁴ [Danosa vs. LKB Līzings SIA, ibid, punkt 51.](#)

⁵ Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega, EÜT L 39, 14.2.1976, lk 40.

⁶ Nõukogu 11. detsembri 1986. aasta direktiiv 86/613/EMÜ füüsilisest isikust ettevõtjatena, kaasa arvatud põllumajanduses füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, ja füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste kaitse kohta seoses raseduse ning sünnitusega, EÜT L 359, 19.12.1986, lk 56.

rakendamist neile ettevõtjatele”¹. Isegi kui kohus tegi ilmselgelt vaid otsuse nimetatud direktiiviga hõlmatud küsimuses, tasub märkida, et juhtorgani liige kuulub kas ühte või teise kategooriasse, sest kohus isegi ei aruta võimalust, et selle kutseala töötaja jääks nende sätete reguleerimisalast välja.

Eelnevat arvesse võttes on olemas kindlad tõendid, et tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtorgani liikmed jäävad ELi toimimise lepingu artikli 157 lõike 3 isikulise kohaldamisalasse, eeskätt võttes arvesse, et nad, olgu töötajad või füüsilisest isikust ettevõtjad, on kaitstud diskrimineerimise eest vastavalt kehtivale õigustikule ning õigusaktidele, mis on vastu võetud eelnimetatud õiguslikul alusel ning see vastab ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikele 3. Seepärast ei oleks loogiline, kui sama õiguslikku alust ei kasutataks uute õigusaktide puhul, mille eesmärk on suurendada soolist võrdõiguslikkust, näiteks arutatava ettepaneku puhul.

Liidu seadusandja poolt ELi toimimise lepingu artikli 157 lõike 3 (endine EÜ asutamislepingu artikli 141 lõige 3) alusel vastu võetud meetmed väärivad põhjalikumat analüüsi.

– Direktiivi 2006/54/EÜ (meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes)² artikkel 14 sisaldab eeskirju „tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise” tingimuste kohta „mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel”.

– Direktiivi 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta³, mille õiguslikuks aluseks on ELi toimimise lepingu artikli 157 lõige 3, ei kohaldata kooskõlas selle artikliga 2 mitte üksnes füüsilisest isikust ettevõtjatele, s.t „isikutele, kes tegelevad ettevõtlusega oma nimel”, vaid ka nende elukaaslastele, kes osalevad tavaliselt füüsilisest isikust ettevõtja tegevuses.

– Sama direktiivi 2010/41/EL artikliga 4 keelatakse sooline diskrimineerimine seoses „alustamise, sisseseeade hankimise või äritegevuse laiendamise või füüsilisest isikust ettevõtja muud laadi tegevuse alustamise või laiendamisega”.

Need näited kinnitavad, et „tööhõive ja elukutse” küsimusi on seadusandja tõlgendanud kehtivana igasuguse ametialase tegevuse ja kõikide tegevusvaldkondade suhtes. See on eespool esitatud põhjal kooskõlas Euroopa Kohtu arusaamaga nimetatud põhimõtetest.

c) ELi toimimise lepingu artikli 157 lõige 3 kui ELi sotsiaalpoliitika osa

Kooskõlas pädevuse andmise põhimõttega, mis on sätestatud ELi toimimise lepingu artikli 4 lõikega 1 ja ELi toimimise lepingu artikli 5 lõikega 1 ning Euroopa põhiõiguste harta artikli 51 lõikega 2 ei ole siiski liidu pädevuste tõlgendamisel mingil juhul mõju liidu pädevuse laiendamisele üle aluslepingus sätestatud piiride. Sellega seoses tuleb tähelepanu pöörata asjaolule, et ELi toimimise lepingu artikkel 157 lõige 3 on osa ELi toimimise lepingu kolmanda osa X jaotisest, mis käsitleb liidu sotsiaalpoliitikat. Artikli 151 kohaselt võetakse selle eesmärgiks „tööhõive edendamine ning parandatud elamis- ja töötingimused”.

¹ [Danosa vs. LKB Līzings SIA, ibid, punkt 70.](#)

² [ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.](#)

³ [ELT L 180, 15.7.2010, lk 1.](#)

Eelnevat arvesse võttes võiks väita, et kuna direktiivi ettepanekus käsitletakse äriühingu juhtorganite koosseisu, mis on osa liikmesriikide äriühinguõigusest, ei võiks ettepaneku õiguslikuks aluseks olla ELi toimimise lepingu artikli 157 lõige 3, sest see on osa liidu sotsiaalpoliitikast. Oluline on siiski märkida, et komisjon asetab selgelt ettepaneku sotsiaalpoliitika konteksti. Ta esitab ettepaneku kui positiivse erikohtlemise meetme, mille eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdõiguslikkuse aluspõhimõtte ELi õiguses ja suurendada sellega soolist tasakaalustatust juhtorganite liikmete hulgas ning selleks on mitmeid põhjusi, mis on esitatud põhjendustes, näiteks „inimkapitali tõhus kasutamine” (põhjendus 7), „sooline võrdsus tööturul” (põhjendus 9) ja „vähendada nii naiste ja meeste tööhõive- kui ka palgaerinevusi” (põhjendus 9).

d) Kas kaks õiguslikku alust?

Samas ei ole vastuolu ka selles, et ettepanekus osutatakse samuti majanduslikest ja äriühingu juhtimisest tulenevatele põhjustele, mis on kavandatavate meetmete alus (vt näiteks põhjendusi 5 ja 7). Nii ei nõua nimetatud põhjused ka kahte õiguslikku alust. Mitme õigusliku aluse suhtes on Euroopa Kohus seisukohal, et juhul kui ELi õigusakti kontrollimise käigus selgub, et sellega taotletakse kahte eesmärki või et sellega reguleeritakse kahte valdkonda ning üks neist on määratletav peamise või ülekaalukana, samas kui teine on kõrvalise tähtsusega, peab õigusaktil olema üksainus õiguslik alus, s.t peamise või ülekaaluka eesmärgi või valdkonna tõttu nõutav õiguslik alus¹. Teisalt, kui õigusaktil on üheaegselt mitu eesmärki või ta hõlmab mitut valdkonda, mis on lahutatamatult üksteisega seotud, ilma et üks oleks teisejärguline või teistega võrreldes kaudsem, peab kõnealune õigusakt põhinema mitmel asjaomasel aluslepingu sättel².

Ettepaneku keskmes on meeste ja naiste võrdsete võimaluste ning võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise tagamine tööhõive ja elukutsega seotud küsimustes. Ühtlasi tuleb märkida, et ettepanekus ei soovitata ühtlustada äriühinguõigust, vaid see on kavandatud nii, et direktiivi on võimalik kohaldada liikmesriikide äriühinguõiguse raames ja sõltumata konkreetsest siseriiklikust süsteemist ning selles on võetud arvesse liikmesriikides kasutuselolevad eri süsteeme. Seda küsimust võiks olla asjakonna uuesti arutada juhul, kui meetmete tähelepanu keskpunkt peaks seadusandliku menetluse käigus oluliselt nihkuma.

6. ELi toimimise lepingu artikli 157 lõige 4 kui õiguslik alus

Kuna on väidetud, et selliste kavandatavate meetmete asjakohane õiguslik alus oleks ELi toimimise lepingu artikli 157 lõige 4, siis tuleks rõhutada, et see säte ei saa olla õiguslik alus, sest selles on sätestatud vaid järgmist: „Pidades silmas meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagamist tööasjus, ei takista võrdse kohtlemise põhimõtte ühtki liikmesriiki säilitamast või võtmast meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatus sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris.” Sättega lubatakse seega liikmesriikidel võtta erimeetmeid, kuid sellest ei ilmne, et selle eesmärk oleks takistada ELi seadusandjal meetmeid võtmast.

¹ Otsus kohtuasjas C-42/97: Euroopa Parlament vs. nõukogu, EKL 1999, lk I-868, punktid 39–40; otsus kohtuasjas C-36/98: Hispaania vs. nõukogu, EKL 2001, lk I-779, punkt 59; otsus kohtuasjas C-211/01: komisjon vs. nõukogu, EKL 2003, lk I-8913, punkt 39.

² Otsus kohtuasjas C-165/87: komisjon vs. nõukogu, EKL 1988, lk 5545, punkt 11; otsus kohtuasjas C-178/03: komisjon vs. parlament ja nõukogu, EKL 2006, lk I-107, punktid 43–56.

7. Positiivse erikohtlemise meetmete esitatavad nõuded

Lõpuks tuleks hinnata, kas kavandatud meetmed on kooskõlas Euroopa põhiõiguste hartas kehtestatud raamistikuga ja Euroopa Kohtu kohtupraktikaga, mida kohaldatakse positiivse erikohtlemise meetme suhtes. Vastavalt harta artikli 21 lõikele 1 on põhimõtteliselt keelatud igasugune diskrimineerimine soo tõttu ning artiklis 23 on sätestatud, et võrdõiguslikkuse põhimõte ei takista säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad allaesindatud soole erilisi eeliseid. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei välista töökohale võrdse juurdepääsu ning meestele ja naistele võrdsete edutamisevõimaluste tagamine meetmete võtmist, et suurendada naiste ja meeste võrdseid võimalusi, mille eesmärk on muu hulgas kaotada ikka veel esinevate ebavõrdse kohtlemise juhtumid, mis vähendavad naiste võimalusi¹. Selle erandiga ei anta siiski luba võtta meetmeid, mis tagavad naiste täieliku ja tingimusteta eelistamise edutamise või töölevõtmise küsimustes. Juhul kui mees- ja naiskandidaadid on võrdse kvalifikatsiooniga ja asjaomastel ametikohtadel on naisi vähem kui mehi, võib esmajärjekorras edutada naiskandidaate, juhul kui see konkreetsete kandidaatide ühe või mitme erikriteeriumi tõttu ei ole välistatud, millega aga ei tohi diskrimineerida naiskandidaate, ehkki võib kallutada eelistuse mõnede meeskandidaatide kasuks².

Esildatud direktiivi artikli 4 lõikes 3 on sätestatud nõue, et üldiselt tuleb eelistada allaesindatud soost kandidaati, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning samas „kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks”. Sellega on täidetud nõue võtta arvesse konkreetset olukorda.

Õiguskomisjoni soovitus

Õiguskomisjon arutas eespool nimetatud küsimust 20. juuni 2013. aasta koosolekul. Koosolekul otsustati 11 poolthääle ja kuue vastuhäälega, erapooletuid oli neli³, anda soovitus kasutada ELi toimimise lepingu artikli 157 lõiget 3 asjakohase õigusliku alusena ettepaneku puhul võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas.

¹ Otsus kohtuasjas C-476/99: Lommers, EKL 2002, lk I-2891, punktid 31-50; otsus kohtuasjas C-366/99: Griesmar, EKL 2001, lk I-9383, punktid 62-67;

² Otsus kohtuasjas C-409/95: Marschall, EKL 1997, lk I-6363, punktid 21-35; otsus kohtuasjas C-158/97: Badeck jt, EKL 2000, lk I-1875, punktid 13-67; otsus kohtuasjas C-407/98: Abrahamsson ja Anderson, EKL 2000, lk I-5539, punktid 39-65.

³ Lõpphääletuse ajal olid kohal: Klaus-Heiner Lehne (esimees, alalise raportööri asemel), Evelyn Regner (aseesimees), Raffaele Baldassarre (aseesimees), Françoise Castex (aseesimees), Sebastian Valentin Bodu (aseesimees), Luigi Berlinguer, Sergio Gaetano Cofferati, Christian Engström, Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sajjad Karim, Eva Lichtenberger, Antonio Masip Hidalgo, Jiří Maštálka, Alajos Mészáros, Angelika Niebler, Bernhard Rapkay, Dimitar Stoyanov, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Axel Voss, Tadeusz Zwiefka and Frédérique Ries (vastavalt kodukorra artikli 187 lõikele 2).

Lugupidamisega

Klaus-Heiner Lehne

27.9.2013

MAJANDUS- JA RAHANDUSKOMISJONI ARVAMUS

õiguskomisjonile ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonile

ettepaneku kohta võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Arvamuse koostaja: Olle Schmidt

LÜHISELGITUS

ELi soolise võrdõiguslikkuse poliitika eesmärk, mis seisneb nii meeste kui ka naiste jaoks võrdse juurdepääsu loomises võimu ja mõjuga seotud ametikohtadele, on liidu jaoks oluline väljakutse. Arvamuse koostaja nõustub sellega, et kõnealuse eesmärgi saavutamiseks peab EL võtma julgeid seadusandlikke meetmeid.

Arvamuse koostaja toetab seetõttu täielikult komisjoni eesmärke, mis on esitatud direktiivis börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolise tasakaalu parandamise kohta. Ettepanek ei ole aga ei selle reguleerimisala ega meetmete osas piisavalt kaugeleulatuv.

ELi muude sektoritega võrreldes on finantssektori äriühingutes naiste osakaal juhtorganites suurem. Sellegipoolest ei ole ühes kolmandikus kõnealuse sektori äriühingute juhtorganitest naised üldse esindatud.

Arvamuse koostaja toetab valikut, mis seisneb börsil noteeritud äriühingutele keskendumises. Komisjon peaks siiski vaatama pärast kahe aasta möödumist kõnealuse direktiivi rakendamisest läbi võimaluse laiendada selle reguleerimisala börsil noteerimata äriühingutele, mis ei kuulu enam VKE määratluse alla.

Laiendatud reguleerimisala: ELi institutsioonid ja EKP

Arvamuse koostaja on veendunud, et direktiivi reguleerimisala tuleks laiendada, et hõlmata ELi institutsioonid ja ametid, kaasa arvatud Euroopa Keskpank (EKP). Naiste täielik esindatus EKP juhatuses, nõukogus ja üldnõukogus on väga problemaatiline ning kinnitab süsteemset ebaõnnestumist liidus tippjuhtide ametisse määramise menetluses. Liikmesriikidel on vastutus selle eest, et edendada naiste määramist kõnealustele juhtivatele ametikohtadele.

ELi institutsioonid peavad olema soolise tasakaalu osas eeskujuks, mitte kinnitama selle puudumise stereotüüpi, et anda eeskuju erasektorile ja parandada ELi õiguspärasust. Kõnealuse direktiivi põhimõtted tuleks seetõttu lisada ELi institutsioonide siseseid personalialaseid menetlusi käsitlevatesse eeskirjadesse.

Edasised sammud: „täida või selgita” süsteem

Arvamuse koostaja ei nõustu komisjoni esitatud siduva soolise eesmärgiga, sest on ülimalt oluline vältida sekkumist aktsionäride omandiõigustesse ja nende vabadusse valida esindajaid äriühingute juhtorganitesse. Lisaks kahtleb arvamuse koostaja sügavalt komisjoni oodatavas ülekandavas mõjus, mida peaks naiste suurem esindatus tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas avaldama tegev- ja kõrgema juhtkonna ametikohtadele.

Toetavate empiiriliste uuringute puudumine ja Norra kogemused kohustuslike kvootidega juhtorgani liikmete osas näitavad selle argumentatsiooni ekslikkust. Kindlad kvoodid ei muuda oluliselt soolise tasakaalustamatuse olukorda.

Selle asemel tahaks arvamuse koostaja rõhutada, kui tähtis on pöörata tähelepanu naiste arvu suurendamisele kõikidel juhtimistasanditel, et saavutada parem sooline esindatus hilisemas etapis tegevjuhtkonna ja muu juhtorgani liikmete seas, nn alt üles lähenemisviis.

Arvamuse koostaja tahaks seega pakkuda välja „täida või selgita” süsteemi teatava vormi, mis sarnaneb Taani õigusaktidega, mille kohaselt peavad äriühingud seadma individuaalsed eesmärgid oma soolisele tasakaalule nii tegevjuhtkonna liikmete kui ka tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, samuti äriühingu kõikidel juhtimistasanditel, võttes arvesse konkreetse majandusharu ja äriühingu eripära. Lisaks peaksid äriühingud olema kohustatud töötama välja soopoliitika, et ergutada aktiivsete meetmete võtmist äriühingus soolise tasakaalu parandamiseks.

Äriühingud peaksid avalikustama oma vastavuse järgmistele nõuetele: soolise tasakaalu olukord juhtorganites ja juhtimistasanditel, nende suhe konkreetsetesse soolise tasakaalu alastes eesmärkidesse, soopoliitika ning meetmed, mida on võetud või kavatakse võtta kõnealuste eesmärkide saavutamiseks. See teave esitatakse käesoleva direktiiviga hõlmatud äriühingute iga-aastases aruandes ja veebisaidil.

Asjaomastes äriühingutes üksnes mõne üksiku tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani naisliikme lisamine ei ole piisav. „Täida või selgita” süsteem tagab aga, et asjaomaste äriühingute aktsionärid ja tegevjuhid kajastavad äriühingu sisepoliitikat ja -kultuuri, millega kaotatakse üha suuremas ulatuses takistused, millega seisavad naised silmitsi äriühingu hierarhias ülespoole liikumisel.

Äriühingute suhtes, kus ei järgita individuaalsete sihtnäitajate kehtestamise ja soopoliitika väljatöötamise menetlusi, tuleks rakendada sanktsioone haldustrahvide kujul. Ühtegi äriühingut ei tohiks aga trahvida individuaalselt kehtestatud sooliste eesmärkide saavutamata jätmise eest, sest see põhjustaks ambitsioonikatest eesmärkidest hoidumist.

Juhtorgani liikmete ametissenimetamise suurem läbipaistvus

Arvamuse koostaja tunneb heameelt komisjoni algatuse üle ergutada formaliseeritud ja

läbipaistvamat äriühingute juhtorganite liikmete ametissenimetamist. Kuid ümberpööratud tõendamiskohustus, mille kohaselt peavad äriühingud tõendama oma õiget valikut väljajäetud kandidaatide poolsete kaebuste korral, ei ole proportsionaalne. Võimalikud kaebuste esitajad peaksid olema piisavalt kaitstud äriühingu kohustusega esitada kriteeriumid, mille alusel valik tehti, ning kohaldatavate diskrimineerimisvastaste õigusaktidega.

Lõpetuseks on arvamuse koostaja esitatud soolise tasakaalu alastest aruandlusnõuetest tulenevalt „täida või selgita” süsteemi abil suurendatud äriühingute soopoliitika läbipaistvust investorite, võimalike töökohataotlejate ja üldsuse suhtes.

MUUDATUSETTEPANEKUD

Majandus- ja rahanduskomisjon palub vastutaval õiguskomisjonil ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonil lisada oma raportisse järgmised muudatusettepanekud:

Muudatusettepanek 1

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 4

Komisjoni ettepanek

(4) Euroopa Komisjon on viimastel aastatel esitanud mitu aruannet, milles käsitletakse soolise tasakaalu olukorda majandusotsuste tegemisel. Komisjon on kutsunud börsil noteeritud ELi äriühinguid üles suurendama **naiste** osalust juhtorganites iseregulatsioonimeetmete ja konkreetsete vabatahtlike kohustuste võtmise kaudu. Euroopa Komisjon rõhutas 5. märtsil 2010 avaldatud naiste hartas, et naistel ei ole ikka veel täielikku ligipääsu võimu ja otsuste tegemise juurde poliitilises ja majanduselus, ning kinnitas veel kord oma kavatsust kasutada oma volitusi selleks, et aidata kaasa naiste ja meeste võrdsema esindatuse tagamisele vastutavatel ametikohtadel. Komisjon määras teatise „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015” üheks oma prioriteediks soolise tasakaalu saavutamise otsuste tegemisel.

Muudatusettepanek

(4) Euroopa Komisjon on viimastel aastatel esitanud mitu aruannet, milles käsitletakse soolise tasakaalu olukorda majandusotsuste tegemisel. Komisjon on kutsunud börsil noteeritud ELi äriühinguid üles suurendama **aloesindatud soost isikute** osalust juhtorganites iseregulatsioonimeetmete ja konkreetsete vabatahtlike kohustuste võtmise kaudu. Euroopa Komisjon rõhutas 5. märtsil 2010 avaldatud naiste hartas, et naistel ei ole ikka veel täielikku ligipääsu võimu ja otsuste tegemise juurde poliitilises ja majanduselus, ning kinnitas veel kord oma kavatsust kasutada oma volitusi selleks, et aidata kaasa naiste ja meeste võrdsema esindatuse tagamisele vastutavatel ametikohtadel. Komisjon määras teatise „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015” üheks oma prioriteediks soolise tasakaalu saavutamise otsuste tegemisel.

Muudatusettepanek 2

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 6 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 a) ELi institutsioonid ja ametid peaksid näitama eeskuju soolise tasakaalu parandamisega. Käesolevas direktiivis kehtestatud põhimõtted tuleks lisada Euroopa Komisjoni, Euroopa Parlamendi ning kõikide ELi institutsioonide ja ametite, sealhulgas Euroopa Keskpanga siseseid personalialaseid menetlusi käsitlevatesse eeskirjadesse. Kõikides ELi institutsioonides tuleb välja töötada tõhusam soopoliitika, et mõjutada ELi eri institutsioonides toimuvat töölevõtmist ja koolitamist ning nende igapäevast toimimist. Selle eesmärgi saavutamiseks tagavad institutsioonid, et saavutatakse sooline tasakaal kõrgema juhtkonna ametikohtade täitmisel, sealhulgas peadirektorid, direktorid ja üksuse juhatajad.

Muudatusettepanek 3

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 6 b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 b) Kuna ELi institutsioonid ja ametid on avalikkuse tähelepanu all, peaksid nad olema eeskujuks ning kehtestama selleks soolist tasakaalu edendavad poliitikapõhimõtted. Parema esindatuse eesmärgil tuleb erilist tähelepanu pöörata kõrgemate ametikohtadega seotud töölevõtupoliitikale. Kõrgema juhtkonna iga ametikoha jaoks tuleks esitada kandidaatide nimekirjad, milles võetakse arvesse soolist võrdõiguslikkust. ELi institutsioonid ja ametid peaksid alates hiljemalt 2018. aasta 31. detsembrist

avaldama igal aastal oma selleteemalisi jõupingutusi käsitleva aruande.

Muudatusettepanek 4

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 6 c (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 c) On väga oluline, et komisjoni kui ELi täidesaatva organi juhtkond parandaks oma soolist tasakaalu, et esindada paremini Euroopa kodanikke. Liikmesriike kutsutakse seetõttu üles nimetama nii mees- kui ka naiskandidaate igale volinike kolleegiumi kohale, et saavutada komisjoni kolleegiumis sooline tasakaal.

Muudatusettepanek 5

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 6 d (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 d) Euroopa Keskpank (EKP), Euroopa Finantsjärelevalve Süsteem – sealhulgas Euroopa Süsteemsete Riskide Nõukogu – ja Euroopa järelevalveasutused (ESAd) peaksid järgima kõiki aspekte, mis on seotud soopõhise mittediskrimineerimise ja võrdõiguslikkusega. ESAd järelevalvenõukogusid tuleks ühtlasi ergutada esitama Euroopa Parlamendis toimival asjaomasel kuulamisel esimeeste ja tegevdirektorite ametikohtadele kandideerijate sooliselt tasakaalustatud nimekirja. Kõnealuste ametikohtade suhtes tehtud lõplik valik peaks olema sooliselt tasakaalustatud. Oluline on ka see, et Euroopa Süsteemsete Riskide Nõukogu juhtkomitees ja nõuandekomiteedes valitseks sooline

tasakaal.

Muudatusettepanek 6

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 6 e (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

*(6 e) Euroopa Keskpanga (EKP)
järelevalvenõukogu, sealhulgas esimehe
ja aseesimehe rollid peaksid olema
soolisest perspektiivist tasakaalustatud.
EKP juhatuse liikme koha vabaksjäämisel
tuleks liikmesriike, kes on rahaihikuna
võtnud kasutusele euro, julgustada
nimetama vabale kohale kaks kandidaati,
ühe mees- ja ühe naiskandidaadi.
Liikmesriike tuleks ka ergutada nimetama
naisi rügi keskpankade (RKPde)
juhatajateks, et tagada Euroopa
Keskpanga nõukogu ja üldnõukogu ning
Euroopa Süsteemsete Riskide Nõukogu
haldusnõukogu sooline tasakaal.*

Muudatusettepanek 7

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(7) Inimkapitali tõhus kasutamine on majanduse konkurentsivõime kõige olulisem tegur ja aitab lahendada ELi rahvastikuprobleeme, võimaldab üleilmastunud majanduskeskkonnas edukalt konkureerida ning tagada suhtelised eelised kolmandate riikide ees. Väga hea ettevalmistuse ja kõrge kvalifikatsiooniga naiste hulk suureneb pidevalt, millest annab tunnistust asjaolu, et 60 % ülikooli lõpetanutest on naised. Kui naisi endiselt ei valita töökohtadele, mis on seotud *majandusotsuste* tegemisega, tähendab see, et

(7) Inimkapitali tõhus kasutamine on majanduse konkurentsivõime, *arengu ja kasv*u kõige olulisem tegur ja aitab lahendada ELi rahvastikuprobleeme, võimaldab üleilmastunud majanduskeskkonnas edukalt konkureerida ning tagada suhtelised eelised kolmandate riikide ees. Väga hea ettevalmistuse ja kõrge kvalifikatsiooniga naiste hulk suureneb pidevalt, millest annab tunnistust asjaolu, et 60 % ülikooli lõpetanutest on naised. Kui naisi endiselt ei valita *äriühingute juhtivatele ametikohtadele ning* töökohtadele, mis on seotud *otsuste*

kvalifitseeritud inimkapitali ei kasutata täiel määral ära.

tegemisega, tähendab see, et kvalifitseeritud inimkapitali ei kasutata täiel määral ära.

Muudatusettepanek 8

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 7 a (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(7 a) Soolise võrdõiguslikkuse saavutamine ühiskonnas tervikuna hõlmab meeste ja naistele võrdsete akadeemiliste ja ametialaste õiguste ning ühiste perekondlike, lastehoiu- ja majapidamiskohustuste loomist. Asjaolu, et naised on tavaliselt vastutavad suurema osa perekondlike ja majapidamistööde eest, võib takistada nende jõudmist juhtivatele ametikohtadele. Meeste aktiivne osalemine perekondlikes kohustustes ja meeste kaasamine nendesse on otsustava tähtsusega töö- ja eraelu tasakaalu saavutamiseks ning nii meeste kui ka naistele võrdsete karjäärivõimaluste loomiseks. Tähelepanu tuleks pöörata sooliste stereotüüpide, paindumatu ja aegunud tööhõivepoliitika ning ebapiisavate vanemapuhkust reguleerivate sätete vastu võitlemisele. Vastu tuleks võtta sätted naiste ja meeste puhul töö- ja pereelu ühitamiseks, kui nad peaksid seda soovima. Liikmesriike ergutatakse tagama heaolu elementide rakendamist, näiteks õiglased vanemapuhkuse eraldised nii naistele kui ka meestele, ulatuslikud sätted lastehoiuks ning jagatud vanemapuhkuse võimalused.

Muudatusettepanek 9

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 8**

Komisjoni ettepanek

(8) Mis puutub ettevõtlusse, siis on laialt levinud seisukoht, et naiste valimine juhtorganisse aitab parandada äriühingu üldjuhtimist, kuna see suurendab meeskonnatöö tulemuslikkust ja otsuste tegemise kvaliteeti tänu mitmekesisemale ja kollektiivile orienteeritud mõtteviisile, mis toob kaasa uusi vaatenurki ning võimaldab seetõttu teha tasakaalukamaid otsuseid. Paljud uuringud on näidanud, et koos parema soolise tasakaaluga tippjuhtide hulgas suureneb ka äriühingu finantssuutlikkus ja kasumlikkus. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites **võib** seega **avaldada** positiivset mõju nende äriühingute tulemuslikkusele.

Muudatusettepanek

(8) Mis puutub ettevõtlusse, siis on laialt levinud seisukoht, et naiste valimine juhtorganisse aitab parandada äriühingu üldjuhtimist, kuna see suurendab meeskonnatöö tulemuslikkust ja otsuste tegemise kvaliteeti tänu mitmekesisemale ja kollektiivile orienteeritud mõtteviisile, mis toob kaasa uusi vaatenurki **ja ennetavamaid ärimudeleid** ning võimaldab seetõttu teha tasakaalukamaid otsuseid. Paljud uuringud on näidanud, et koos parema soolise tasakaaluga tippjuhtide hulgas suureneb ka äriühingu finantssuutlikkus ja kasumlikkus. **Kui võtta arvesse börsil noteeritud ELi äriühingute suurt majanduslikku ja sotsiaalset vastutust, võib** naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites **avaldada** seega positiivset mõju nende äriühingute tulemuslikkusele **ja jätkusuutlikule majanduslikule arengule**.

Muudatusettepanek 10

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 9

Komisjoni ettepanek

(9) On ka tõendeid, mis osutavad sellele, et sooline võrdsus tööturul võib märkimisväärselt suurendada majanduskasvu. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites ei paranda mitte ainult juhtorganisse määratud naiste positsiooni, vaid aitab äriühingul ligi tõmmata ka teisi võimekaid naisi ning tagab naiste suurema osaluse kõikidel juhtimistasanditel ning kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast aitab naiste osaluse suurendamine äriühingute juhtorganites vähendada nii naiste ja meeste tööhõive-

Muudatusettepanek

(9) On ka tõendeid, mis osutavad sellele, et sooline võrdsus tööturul võib märkimisväärselt suurendada majanduskasvu. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites ei paranda mitte ainult juhtorganisse määratud naiste positsiooni, vaid aitab äriühingul ligi tõmmata ka teisi võimekaid naisi ning tagab naiste suurema osaluse **ja tunnustab nende panust** kõikidel juhtimistasanditel ning kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast aitab naiste osaluse suurendamine äriühingute juhtorganites vähendada nii

kui ka palgaerinevusi. Naiste teadmiste ja oskuste täielikum ärakasutamine suurendaks hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides.

naiste ja meeste tööhõive- kui ka palgaerinevusi. Naiste teadmiste ja oskuste täielikum ärakasutamine suurendaks hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides. ***Liikmesriigid peaksid seetõttu kehtestama meetmeid, et toetada naiste edasiliikumist karjääriredelil kõigil tasanditel selliste positiivsete meetmete abil nagu koostöövõrgustikud ja juhendamise programmid.***

Muudatusettepanek 11

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 10

Komisjoni ettepanek

(10) Hoolimata praegustest ELi õigusaktidest soolise diskrimineerimise vältimise ja selle vastu võitlemise kohta ning nõukogu soovitudest, mille põhieesmärk oli naiste osaluse suurendamine majandusotsuste tegemisel ning iseregulatsiooni soodustavate meetmete võtmine ELi tasandil, on naiste osakaal äriühingute kõrgemates otsuseid tegevates organites kogu ELi territooriumil endiselt väga väike. Soolise tasakaalu puudumine on ***kõige suurem ja teravam*** probleem erasektoris, ***eelkõige börsil noteeritud äriühingutes***. Komisjoni peamine sellealane statistiline näitaja, mis väljendab soolist esindatust äriühingute juhtorganites, osutab, et äriühingute kõrgeimal otsustustasandil tegutsevate naiste osakaal on endiselt väga väike. 2012. aasta jaanuaris oli suuremate börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites naisi vaid 13,7 %. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas oli

Muudatusettepanek

(10) Hoolimata praegustest ELi õigusaktidest soolise diskrimineerimise vältimise ja selle vastu võitlemise kohta ning nõukogu soovitudest, mille põhieesmärk oli naiste osaluse suurendamine majandusotsuste tegemisel ning iseregulatsiooni soodustavate meetmete võtmine ELi tasandil, on naiste osakaal äriühingute kõrgemates otsuseid tegevates organites kogu ELi territooriumil endiselt väga väike. ***Sarnane olukord valitseb ka teatavates ELi institutsioonides ja ametites, nagu Euroopa Keskpank, kuigi nemad peaksid olema eeskujuks, kuna nad esindavad kõiki kodanikke. Tuletame meelde, et uue liikme valimisel Euroopa Keskpanka nõukokku 2012. aasta lõpupoole ei nõustunud riigipead ja valitsusjuhid võtma arvesse soolise võrdsuse seisukohta, kuigi see oli vastuolus aluslepingu artikliga 2 ning Euroopa Parlament oli esitanud selle kohta negatiivse arvamuse. Soolise***

naiste osakaal ainult 15%.

tasakaalu puudumine *otsuseid tegevates organites on märkimisväärne ja terav* probleem *ka* erasektoris. Komisjoni peamine sellealane statistiline näitaja, mis väljendab soolist esindatust äriühingute juhtorganites, osutab, et äriühingute kõrgeimal otsustustasandil tegutsevate naiste osakaal on endiselt väga väike. 2012. aasta jaanuaris oli suuremate börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites naisi vaid 13,7 %. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas oli naiste osakaal ainult 15%. ***Käesoleva direktiivi sätteid ei sekku siiski liigselt igapäevasesse juhtimisse, kuna äriühingutel on vabadus valida kandidaate kvaliteedi ja teiste asjaomaste objektivsete kaalutluste alusel.***

Muudatusettepanek 12

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 11

Komisjoni ettepanek

(11) Naiste osakaal äriühingute juhtorganites suureneb väga aeglaselt ning viimastel aastatel on keskmine aastane kasv olnud vaid 0,6 protsendipunkti. Liikmesriigid ei ole olukorra parandamisel olnud võrdselt edukad ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Olukord on oluliselt rohkem paranenud sellistes liikmesriikides, kus on kehtestatud siduvad meetmed. Erinevused liikmesriikide vahel süvenevad tulevikus tõenäoliselt veelgi, sest liikmesriigid rakendavad naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites väga erinevaid lähenemisviise.

Muudatusettepanek

(11) Naiste osakaal äriühingute juhtorganites suureneb väga aeglaselt ning viimastel aastatel on keskmine aastane kasv olnud vaid 0,6 protsendipunkti. Liikmesriigid ei ole olukorra parandamisel olnud võrdselt edukad ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Olukord on oluliselt rohkem paranenud sellistes liikmesriikides, kus on kehtestatud siduvad meetmed. ***Paljud riigid on aga saavutanud samalaadselt häid tulemusi vabatahtlike mehhanismide abil, mida toetavad kindlad hoolekandesüsteemid, mis soodustavad naiste osalemist töötajaskonnas.*** Erinevused liikmesriikide vahel süvenevad tulevikus tõenäoliselt veelgi, sest liikmesriigid rakendavad naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites väga erinevaid lähenemisviise.

Muudatusettepanek 13

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 12

Komisjoni ettepanek

(12) Kui liikmesriikide eeskirjad, millega reguleeritakse börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolist tasakaalu, on hajutatud ja lahknevad või puuduvad üldse, ***ei too see mitte ainult*** kaasa olukorra, kus naiste arv tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on liikmesriigiti erinev ja olukorra paranemise tase on ebahütlane, ***vaid seab ka tõkkeid siseturu toimimisele, esitades Euroopa börsil noteeritud äriühingutele erinevaid äriühingu üldjuhtimise nõudeid. Sellised erinevused äriühingute juhtorganite koosseisu käsitlevates õiguslikes ja iseregulatsiooni nõuetes võivad kaasa tuua praktilisi probleeme piiriülestele börsil noteeritud äriühingutele, eeskätt siis, kui on tegemist filiaalide loomise või ühinemiste ja ülevõtmistega, aga ka juhtorganisse kandideerivatele isikutele.***

Muudatusettepanek 14

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 12 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(12) Kui liikmesriikide eeskirjad, millega reguleeritakse börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolist tasakaalu, on hajutatud ja lahknevad või puuduvad üldse, ***toob see*** kaasa olukorra, kus naiste arv tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on liikmesriigiti erinev ja olukorra paranemise tase on ebahütlane.

(12 a) Äriühingutes esinev sooline tasakaalustamatus suureneb kõrgematel tasanditel. Lisaks töötavad paljud kõrgemas juhtkonnas esindatud naised sellistes valdkondades nagu inimressursid ja kommunikatsioon, samas kui mehed tegelevad kõrgematel tasanditel tõenäolisemalt äriühingu üldjuhtimise või tasandijuhtimisega. Kuna äriühingute juhtorganite liikmete kohti täidetaks peamiselt kandidaatidega, kellel on kõrgemas juhtkonnas töötamise kogemus,

*on ülimalt oluline, et suurendataks
niisuguste naiste arvu, kes jõuavad
äriühingutes niisugustele juhtivatele
ametikohtadele. See on põhinõue, et
saavutada tegelik muutus naistele
kättesaadavate kõrgeima tasandi otsuste
tegemisega seotud ametikohtadele
jõudmise võimalustes.*

Muudatusettepanek 15

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 13

Komisjoni ettepanek

(13) Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtorganisse võetavate isikute kvalifikatsiooninõuete *ja* valikumenetluse läbipaistvus, takistab olulisel määral parema soolise tasakaalu kujunemist juhtorganite liikmeskonnas ja mõjutab negatiivselt nii juhtorganite liikmete karjääri *ja liikumisvabadust* kui ka investorite otsuseid. Läbipaistvuse puudumine ei võimalda potentsiaalsetel kandidaatidel kandideerida juhtorganitesse, kus nende kutseoskusi kõige rohkem vaja oleks, ega vaidlustada sooliselt kallutatud valikuid, *piirates sel viisil nende liikumisvabadust siseturul*. Investoritel omakorda on mitmesugused investeerimisstrateegiad, mis eeldavad ka teavet juhtorgani liikmete oskuste ja pädevuse kohta. Juhtorganite liikmete läbipaistvamad kvalifikatsiooninõuded ja valikumenetlused võimaldavad investoritel paremini hinnata äriühingu äristrateegiat ja teha kaalutletud otsuseid.

Muudatusettepanek 16

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 14

Muudatusettepanek

(13) Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtorganisse võetavate isikute kvalifikatsiooninõuete, valikumenetluse *ja töölevõtmise* läbipaistvus, takistab olulisel määral parema soolise tasakaalu kujunemist juhtorganite liikmeskonnas ja mõjutab negatiivselt nii juhtorganite liikmete karjääri kui ka investorite otsuseid. Läbipaistvuse puudumine ei võimalda potentsiaalsetel kandidaatidel kandideerida juhtorganitesse, kus nende kutseoskusi kõige rohkem vaja oleks, ega vaidlustada sooliselt kallutatud valikuid. Investoritel omakorda on mitmesugused investeerimisstrateegiad, mis eeldavad ka teavet juhtorgani liikmete oskuste ja pädevuse kohta. Juhtorganite liikmete läbipaistvamad kvalifikatsiooninõuded ja valikumenetlused võimaldavad investoritel paremini hinnata äriühingu äristrateegiat ja teha kaalutletud otsuseid.

Komisjoni ettepanek

(14) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole küll juhtorganite liikmete valikumenetlust ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid siseriiklikke eeskirju kõigis üksikasjades ühtlustada, ent siiski on vaja kehtestada teatavad miinimumnõuded, mis võimaldaksid kohustada selliseid börsil noteeritud äriühinguid, kus puudub sooline tasakaal, võtma tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametissenimetamise üle otsustamisel aluseks kandidaatide kvalifikatsiooni objektiivne võrdlushinnang, mis hõlmab sobivust, pädevust ja ametialast suutlikkust; see on vajalik soolise tasakaalu saavutamiseks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. **Üksnes** ELi tasandi meetmega on võimalik tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus **ja ära** hoida probleeme igapäevases äritegevuses.

Muudatusettepanek

(14) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole küll juhtorganite liikmete valikumenetlust ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid siseriiklikke eeskirju kõigis üksikasjades ühtlustada, ent siiski on vaja kehtestada teatavad miinimumnõuded, mis võimaldaksid kohustada selliseid börsil noteeritud äriühinguid, kus puudub sooline tasakaal, võtma tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametissenimetamise üle otsustamisel aluseks kandidaatide kvalifikatsiooni objektiivne võrdlushinnang, mis hõlmab sobivust, pädevust ja ametialast suutlikkust; see on vajalik soolise tasakaalu saavutamiseks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. ELi tasandi meetmega on võimalik tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus, hoida **ära** probleeme igapäevases äritegevuses **ning võimaldada äriühingutel kasutada täielikult siseturu pakutavaid võimalusi**.

Muudatusettepanek 17

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 15

Komisjoni ettepanek

(15) Tööhõive ja majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020”²⁹ kinnitati, et naissoost töötajate osaluse suurendamine aitab kaasa majanduskasvu edendamisele ning rahvastikuprobleemide lahendamisele Euroopas. Strateegia põhieesmärk on tagada 2020. aastaks 20–64 aastaste naiste ja meeste 75 % tööhõive määr ning seda on võimalik saavutada ainult juhul, kui selgelt järgitakse sugudevahelise võrdsuse põhimõtet ning tehakse kõik selleks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad naiste osalemist tööturul. Praegune majanduskriis

Muudatusettepanek

(15) Tööhõive ja majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020”²⁹ kinnitati, et naissoost töötajate osaluse suurendamine aitab kaasa majanduskasvu edendamisele ning rahvastikuprobleemide lahendamisele Euroopas. Strateegia põhieesmärk on tagada 2020. aastaks 20–64 aastaste naiste ja meeste 75 % tööhõive määr ning seda on võimalik saavutada ainult juhul, kui selgelt järgitakse sugudevahelise võrdsuse põhimõtet ning tehakse kõik selleks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad naiste osalemist tööturul. Praegune majanduskriis

on suurendanud Euroopa üha kasvavat vajadust tugineda teadmistele, oskustele ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära kogu olemasolev võimekusressurs. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel majandusotsuste tegemisel, eelkõige äriühingute juhtorganites, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt.

on suurendanud Euroopa üha kasvavat vajadust tugineda teadmistele, oskustele ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära kogu olemasolev võimekusressurs. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel majandusotsuste tegemisel, eelkõige äriühingute juhtorganites **ja kõrgema juhtkonna tasandil**, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt.

Muudatusettepanek 18

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 16

Komisjoni ettepanek

(16) Seega peaks EL püstitama eesmärgi suurendada naiste osalust äriühingu juhtorganites, et edendada majanduskasvu ning suurendada Euroopa äriühingute konkurentsivõimet ning saavutada tööturul tegelik sooline võrdõiguslikkus. Selle eesmärgi saavutamiseks tuleks positiivse erikohtlemise suhtes kehtestada miinimumnõuded selliste *siduvate* meetmete vormis, mille ülesandeks on saavutada börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolise koosseisu kvantitatiivne eesmärk, *arvestades, et kõnealust või sellega sarnanevat vahendit kasutanud liikmesriigid ja muud riigid on saavutanud kõige paremaid tulemusi majandusotsuste tegemisel osalevate naiste osakaalu suurendamisel.*

Muudatusettepanek 19

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 16 a (uus)

Muudatusettepanek

(16) Seega peaks EL püstitama eesmärgi suurendada naiste osalust äriühingu juhtorganites, et edendada majanduskasvu ning suurendada Euroopa äriühingute konkurentsivõimet ning saavutada tööturul tegelik sooline võrdõiguslikkus. Selle eesmärgi saavutamiseks tuleks positiivse erikohtlemise suhtes kehtestada *ühised* miinimumnõuded selliste meetmete vormis, mille ülesandeks on saavutada börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolise koosseisu kvantitatiivne eesmärk.

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(16 a) Juhtorgani liikmete ning tegevjuhtkonda kuuluvate ja mittekuuluvate juhtorgani liikmete ametisse nimetamine peaks jääma täielikult aktsionäride eesõiguseks ja vastutusalasse.

Muudatusettepanek 20

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 16 b (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(16 b) Üksikisikute liigitamine ühiskonna eri rühmade, nagu meeste, naiste või etniliste vähemuste esindajateks on vastuolus eesmärgiga tagada kõigile võrdsed võimalused. Iga üksikisikut peetakse indiviidiks, mistõttu ei tohiks seadusega kehtestada esindamisega seotud kvoote. Pidades meeles, et äriühingute individuaalsed kohustused on oluline viis, kuidas muuta põhjalikumalt naisi ja mehi hõlmavaid hoiakuid ja tavaid äriühingutes. Tänu sellele saavad äriühingud võtta ka laiaulatuslikumaid meetmeid ning mitte ainult tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Seetõttu on vajalik, et kõik äriühingud seaksid sisse soopoliitika ning annaksid oma iga-aastases aruandes läbipaistval viisil aru soolisest tasakaalust äriühingu juhtorganis ja kõrgematel juhtimistasanditel.

Muudatusettepanek 21

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 16 c (uus)**

(16 c) Liikmesriigid peaksid tagama, et börsil noteeritud äriühingud töötavad välja soopoliitika, et saavutada tasakaalustatum sooline esindatus kogu äriühingus. See poliitika võib hõlmata vastavas äriühingus rakendatavate asjaomaste meetmete kirjeldust: nii naiskui ka meeskandidaadi nimetamine otsustava tähtsusega ametikohtadele, juhenduskavad ja karjääri kujundamise alane nõustamine naiste jaoks, inimressursside strateegiad, mille eesmärk on ergutada mitmekesist töölevõtmist. Lisaks võib see hõlmata paindlike töötingimuste pakkumist, näiteks paindlikud sätted vanemapuhkuse jaoks ning toetatavate koristusabi- ja lastehoiuteenuste pakkumine. Samal ajal peaksid nendesse poliitikameetmesse olema kaasatud töötajate organisatsioonid, et naised saaksid sellest kasu ühiskonna kõikidel tasanditel. Iga äriühing võib valida poliitika, mis sobib tema tegevusega kõige paremini, ning peaks võtma meetmeid, et suurendada alaesindatud soo osakaalu äriühingu juhtkonnas.

Muudatusettepanek 22

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 17

(17) Börsil noteeritud äriühingud on majandusliku tähtsuse, nähtavuse ja turumõju seisukohalt eriti tähtsal positsioonil. Seepärast tuleks käesoleva direktiiviga ettenähtud meetmeid kohaldada selliste börsil noteeritud äriühingute suhtes, mida käsitatakse kui liikmesriigis asutatud äriühinguid, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe

(17) Börsil noteeritud äriühingud on majandusliku tähtsuse, nähtavuse ja turumõju seisukohalt eriti tähtsal positsioonil. Seepärast tuleks käesoleva direktiiviga ettenähtud meetmeid kohaldada selliste börsil noteeritud äriühingute suhtes, mida käsitatakse kui liikmesriigis asutatud äriühinguid, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe

või mitme liikmesriigi reguleeritud turul Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiivi 2004/39/EÜ (finantsinstrumentide turgude kohta) artikli 4 lõike 1 punkti 14 tähenduses. Börsil noteeritud äriühingud on eeskujuks kogu majandusvaldkonnale ning nende toimimisviisi järgivad tõenäoliselt ka teised äriühingud. Börsil noteeritud äriühingute avalik olemus nõuab, et nende tegevust tuleks seoses avaliku huviga reguleerida **rohkem**.

Muudatusettepanek 23

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 17 a (uus)

Komisjoni ettepanek

või mitme liikmesriigi reguleeritud turul Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiivi 2004/39/EÜ (finantsinstrumentide turgude kohta) artikli 4 lõike 1 punkti 14 tähenduses. Börsil noteeritud äriühingud on eeskujuks kogu majandusvaldkonnale ning nende toimimisviisi järgivad tõenäoliselt ka teised äriühingud. Börsil noteeritud äriühingute avalik olemus nõuab, et nende tegevust tuleks seoses avaliku huviga **piisavalt** reguleerida.

Muudatusettepanek

(17 a) Börsil noteerimata äriühingud täidavad samuti olulist rolli majanduses. Seetõttu peaksid nad põhimõtteliselt kuuluma käesoleva direktiivi reguleerimisalasse. Kuna sooline olukord kõnealustes äriühingutes ei ole aga üldiselt teada ning nende iseärasuste ning nende liikmesriikides ja liikmesriikide vahel esineva erineva olemuse kajastamiseks võib vaja olla erisätteid, tuleks need kaasata alles hiljem. Komisjon võiks esitada sellekohase ettepaneku, olles põhjalikult uurinud kõiki asjaomaseid aspekte.

Muudatusettepanek 24

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 18

Komisjoni ettepanek

(18) Käesolevat direktiivi ei kohaldata mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete (VKEd) suhtes, nii nagu need on määratletud komisjoni 6. mai 2003. aasta

Muudatusettepanek

(18) Käesolevat direktiivi ei kohaldata mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete (VKEd) suhtes, nii nagu need on määratletud komisjoni 6. mai 2003. aasta

soovituses 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta, *isegi kui tegemist on börsil noteeritud äriühingutega.*

soovituses 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta. *VKEdele kehtestatud erandit tuleks kohaldada börsil noteeritud äriühingute suhtes ja komisjoni tulevase ettepaneku alusel võib seda potentsiaalselt kohaldada ka börsil noteerimata äriühingute suhtes.*

Muudatusettepanek 25

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 21

Komisjoni ettepanek

(21) Mitmes liikmesriigis on võimalus või kohustus määrata või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest äriühingu töötajate ja/või töötajate organisatsiooni liikmete hulgast koosõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada kõikide tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete, kaasa arvatud töötajate esindajate suhtes. Asjaomased liikmesriigid peaksid välja töötama kõnealuste eesmärkide täitmiseks vajalikud praktilised menetlused, võttes arvesse asjaolu, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulka kuuluvad ka mõned töötajate esindajad.

Muudatusettepanek

(21) Mitmes liikmesriigis on võimalus või kohustus määrata või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest äriühingu töötajate ja/või töötajate organisatsiooni liikmete hulgast koosõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada kõikide tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete, kaasa arvatud töötajate esindajate suhtes. Asjaomased liikmesriigid peaksid välja töötama kõnealuste eesmärkide täitmiseks vajalikud praktilised menetlused, *olles sotsiaalpartneritega hoolikalt ja põhjalikult konsulteerinud ja* võttes arvesse asjaolu, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulka kuuluvad ka mõned töötajate esindajad. *Oluline on ka see, et töötajate organisatsioonid oleksid kaasatud äriühingu soopoliitika väljatöötamisse ja rakendamisse. Töötajate esindatus börsil noteeritud äriühingute juhtorganites on ka positiivne viis, kuidas suurendada mitmekesisust, lisades keskse tähtsusega vaatenurki ja tegelikke teadmisi äriühingusisesest tööst.*

Muudatusettepanek 26

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 22

Komisjoni ettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi **äriühingutele** tuleks **panna kohustus kehtestada asjakohased menetlused**, mille abil täita konkreetsed eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. Kui börsil noteeritud äriühingu tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, peaks ta kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eeskätt ei takista see kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.

Muudatusettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi **äriühinguid** tuleks **kohustada rakendama asjakohaseid ja tõhusaid menetlusi**, mille abil täita konkreetsed eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. Kui börsil noteeritud äriühingu tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, peaks ta kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. **Börsil noteeritud äriühingud võiksid näiteks soolise tasakaalu saavutamise ühe vahendina kaaluda alaesindatud soost isikuid hõlmavate koolitus- ja juhendamisprogrammide kasutamist juhul, kui äriühingu juhtorgani liikmete kandidaatide valikurühmas on naiste ja meeste selge arvuline erinevus.** Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eeskätt ei takista see kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.

Muudatusettepanek 27

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 22 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(22 a) Et kaasata majandusotsuste tegemisse rohkem vaatenurki ja kogemusi, tuleks börsil noteeritud äriühinguid julgustada võtma oma töölevõtupoliitikas arvesse mitte ainult soolist võrdõiguslikkust, vaid ka pädevuse, vanuse, geograafilise päritolu, etnilise kuuluvuse ning haridusliku ja ametialase taustaga seotud mitmekesisust.

Muudatusettepanek 28

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 23

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(23) Liikmesriigid rakendavad valitsevat mõju börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute suhtes komisjoni 16. novembri 2006. aasta direktiivi 2006/111/EÜ (liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantssuhete läbipaistvuse ning teatavate ettevõtjate finantsläbipaistvuse kohta) artikli 2 punkti b tähenduses. Sellest valitsevast mõjust tulenevalt on liikmesriikide käsutuses vahendid, mis aitavad vajalikke muudatusi kiiremini ellu viia. ***Seepärast tuleks kõnealuste äriühingute suhtes kehtestada varasem tähtaeg nimetatud eesmärgi saavutamiseks, mille kohaselt vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest peavad olema alaesindatud soost.***

(23) Liikmesriigid rakendavad valitsevat mõju börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute suhtes komisjoni 16. novembri 2006. aasta direktiivi 2006/111/EÜ (liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantssuhete läbipaistvuse ning teatavate ettevõtjate finantsläbipaistvuse kohta) artikli 2 punkti b tähenduses. Sellest valitsevast mõjust tulenevalt on liikmesriikide käsutuses vahendid, mis aitavad vajalikke muudatusi kiiremini ellu viia.

Muudatusettepanek 29

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 26

Komisjoni ettepanek

(26) Vastavalt eespool nimetatud kohtulahenditele **peavad liikmesriigid tagama, et kui valitakse parima kvalifikatsiooniga kandidaate** tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale, **tuleb kasutada** kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomasel valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati **tuleks** eelistada juhul, kui **ta** on vastassoost kandidaadiga võrdne **nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.**

Muudatusettepanek 30

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 27

Komisjoni ettepanek

(27) Juhtorgani liikmete töölevõtmise ja määramise meetodika erineb nii liikmesriikide kui ka äriühingute lõikes.

Muudatusettepanek

(26) Vastavalt eespool nimetatud kohtulahenditele **tuleks börsil noteeritud äriühinguid julgustada kasutama** tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale **parima kvalifikatsiooniga kandidaatide valimisel** kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomasel valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati **võib** eelistada juhul, kui **tal** on vastassoost kandidaadiga **vähemalt võrdne kvalifikatsioon. Liikmesriigid peaksid tagama, et äriühingud, mis ei täida direktiivi peamisi eesmäärke, avaldaksid täiendavat teavet oma töölevõtu-, valiku- ja ametissenimetamispoliitika kohta ning eelkõige selgitaksid meetmeid, mida nad kavatsesid rakendada selles osas soolise tasakaalu parandamiseks.**

Üks võimalus on teha eelvalik enne kandidaatide tutvustamist aktsionäride koosolekul (seda võib teha näiteks ametissenimetamise komisjon), kuid juhtorgani liikme võivad ametisse määrata ka konkreetsed aktsionärid või toimub aktsionäride koosolekul hääletus konkreetse kandidaadi või kandidaatide nimekirja üle. Kandidaatide valimise suhtes kehtestatud nõuded tuleks täita valimismenetluse asjakohases etapis kooskõlas asjaomase liikmesriigi seadustega ning asjaomase börsil noteeritud äriühingu põhikirjaga. Selles suhtes **nähakse käesoleva direktiiviga ette üksnes valikumenetluse miinimumnõuete ühtlustamine, mis võimaldab kohaldada Euroopa Kohtu kohtulahendites sätestatud tingimusi**, et saavutada eesmärk muuta börsil noteeritud äriühingute juhtorganite koosseis sooliselt tasakaalustatumaks.

Üks võimalus on teha eelvalik enne kandidaatide tutvustamist aktsionäride koosolekul (seda võib teha näiteks ametissenimetamise komisjon), kuid juhtorgani liikme võivad ametisse määrata ka konkreetsed aktsionärid või toimub aktsionäride koosolekul hääletus konkreetse kandidaadi või kandidaatide nimekirja üle. **Käesolevas direktiivis võetakse arvesse mitmekesiseid valikumenetlusi, mis peaksid põhinema läbipaistvusel ja tulemustel, kuid nõutakse samal ajal kindlalt juhtorganites alaesindatud soo osaluse suurendamise eesmärgi saavutamist.** Kandidaatide valimise suhtes kehtestatud nõuded tuleks täita valimismenetluse asjakohases etapis kooskõlas asjaomase liikmesriigi seadustega ning asjaomase börsil noteeritud äriühingu põhikirjaga. Selles suhtes võimaldab **käesolev direktiiv valikumenetluste mitmekesisust**, et saavutada eesmärk muuta börsil noteeritud äriühingute juhtorganite koosseis sooliselt tasakaalustatumaks. **Käesoleva direktiivi sätted ei sekku liigselt igapäevasesse juhtimisse, kuna äriühingutel on vabodus valida kandidaate kvalifikatsiooni või teiste asjaomaste objektiivsete kaalutluste alusel.**

Muudatusettepanek 31

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 28

Komisjoni ettepanek

(28) Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganite liikmete hulgas ja sel viisil aidata ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet, mis on tunnustatud üheks liidu põhiõiguseks. Seepärast peaksid börsil noteeritud äriühingud mitteeduka kandidaadi vastava taotluse korral avaldama nii valiku aluseks

Muudatusettepanek

(28) Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganite liikmete hulgas ja sel viisil aidata ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet, mis on tunnustatud üheks liidu põhiõiguseks. Seepärast peaksid börsil noteeritud äriühingud mitteeduka kandidaadi vastava taotluse korral avaldama **võimaluse korral**

olnud kvalifikatsioonikriteeriumid kui ka nende kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu *ja, kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati selle kandidaadi kasuks, kes ei olnud alaesindatud soost*. Nimetatud piirangute seadmine harta artiklites 7 ja 8 sätestatud eraelu puutumatusel seoses isikuandmete töötlemisega ja kohustuse kehtestamine, mille kohaselt börsil noteeritud äriühingud peavad esitama mitteedukale kandidaadile tema taotluse korral kõnealust teavet, on vajalikud ja kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega ning vastavad üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele. Seepärast on need kooskõlas piirangute suhtes kehtivate nõuetega, mis on sätestatud harta artikli 52 lõikes 1, ja Euroopa Kohtu asjakohaste kohtulahenditega.

Muudatusettepanek 32

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 29

Komisjoni ettepanek

(29) Kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat teeb kindlaks, et tal oli liikmeks määratud vastassoost kandidaadiga võrdne kvalifikatsioon, tuleks kõnealuselt börsil noteeritud äriühingult nõuda, et ta tõendaks tehtud valiku õiguspärasust.

Muudatusettepanek 33

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 30

Komisjoni ettepanek

(30) Liikmesriigid peaksid käesoleva direktiivi nõuete rikkumise puhuks ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid, mis võivad muu

nii valiku aluseks olnud kvalifikatsioonikriteeriumid kui ka nende kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu. Nimetatud piirangute seadmine harta artiklites 7 ja 8 sätestatud eraelu puutumatusel seoses isikuandmete töötlemisega ja kohustuse kehtestamine, mille kohaselt börsil noteeritud äriühingud peavad esitama mitteedukale kandidaadile tema taotluse korral kõnealust teavet, on vajalikud ja kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega ning vastavad üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele. Seepärast on need kooskõlas piirangute suhtes kehtivate nõuetega, mis on sätestatud harta artikli 52 lõikes 1, ja Euroopa Kohtu asjakohaste kohtulahenditega.

Muudatusettepanek

välja jäetud

Muudatusettepanek

(30) Liikmesriigid peaksid käesoleva direktiivi nõuete rikkumise puhuks ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid, mis võivad muu

hulgas hõlmata haldustrahve ning tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamist kohtorganite poolt, juhul kui kõnealune määramine või valimine on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega.

hulgas hõlmata haldustrahve ning tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamist kohtorganite poolt, juhul kui kõnealune määramine või valimine on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega, **ning haldustrahvide määramise otsuse avalikustamist, sealhulgas niisuguse teabe avalikustamist, mis käsitleb rikkumise liiki ja laadi ning määratud trahvi summat. Sanktsioone kohaldatakse börsil noteeritud äriühingute suhtes, kes ei järgi käesoleva direktiivi artikli 4 lõikes 1 sätestatud tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramiseks või valimiseks ettenähtud menetlusi või artiklis 5 määratletud avalikustamisnõudeid. Äriühingutepoolset artikli 4 lõikes 1 sätestatud kvantitatiivse eesmärgi mittesaavutamist ei peeta siiski käesoleva direktiivi nõuete rikkumiseks ja sellega ei tohiks kaasneda sanktsioneerimiskorra kohaldamine.**

Muudatusettepanek 34

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 31

Komisjoni ettepanek

(31) Kuna töötajaskonna soolisel koosseisul on otsene mõju alaesindatud soost kandidaatide olemasolule, võivad liikmesriigid ette näha, et juhul kui alaesindatud soost töötajaid on alla 10 protsendi töötajaskonnast, ei pea asjaomane äriühing käesolevas direktiivis sätestatud eesmärki täitma.

Muudatusettepanek 35

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 32

Muudatusettepanek

välja jäetud

Komisjoni ettepanek

(32) Kuna börsil noteeritud äriühingud peaksid püüdma suurendada alaesindatud soo osakaalu kõigil otsuste tegemisega seotud ametikohtadel, võivad liikmesriigid ette näha, et käesolevas direktiivis sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühing tõendab, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega.

Muudatusettepanek

(32) Kuna börsil noteeritud äriühingud peaksid püüdma suurendada alaesindatud soo osakaalu kõigil otsuste tegemisega seotud ametikohtadel, võivad liikmesriigid ette näha, et käesolevas direktiivis sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühing tõendab, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega. ***Sellised äriühingud avaldavad aga jätkuvalt vastavalt käesoleva direktiivi artikli 5 lõigetele 1, 1 a ja 2 oma iga-aastastes aruannetes ja veebisaitidel soolise tasakaalu oma tegevjuhtkonna liikmete ja tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ning oma poliitika selles valdkonnas.***

Muudatusettepanek 36

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 34

Komisjoni ettepanek

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada ja, kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse märkida, missuguseid meetmeid on äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatseb ta võtta

Muudatusettepanek

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada ***asjakohases ja kergesti juurdepääsetavas vormis iga-aastases aruandes ja veebisaidil ning*** kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse ***täpselt*** märkida, missuguseid meetmeid on

edaspidi.

äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatseb ta võtta edaspidi. ***Lisaks sellele peaksid äriühingud, kes ei ole nõudeid täitnud, esitama selgituse sobivate mehhanismide rakendamata jätmise põhjuste ning selle kohta, milliseid konkreetseid meetmeid kavatsetakse võtta, et tõhusalt tagada parema soolise tasakaalu eesmärgi saavutamine.***

Muudatusettepanek 37

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 35

Komisjoni ettepanek

(35) Võib juhtuda, et liikmesriigid on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid, mille abil tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus äriühingute juhtorganites. Sellistele liikmesriikidele tuleks anda võimalus rakendada ametissenimetamisega seotud menetlusnõuete asemel kõnealuseid meetmeid, kui nad suudavad tõendada, et võetud meetmed võimaldavad samavõrra saavutada eesmärki, mille kohaselt peab börsil noteeritud äriühingute puhul ***hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018*** olema alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %.

Muudatusettepanek

(35) Võib juhtuda, et liikmesriigid on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid, mille abil tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus äriühingute juhtorganites. Sellistele liikmesriikidele tuleks anda võimalus rakendada ametissenimetamisega seotud menetlusnõuete asemel kõnealuseid meetmeid, kui nad suudavad tõendada, et võetud meetmed võimaldavad ***hiljemalt 1. jaanuariks 2020*** samavõrra saavutada eesmärki, mille kohaselt peab börsil noteeritud äriühingute puhul olema alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %, ***või artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärki. Komisjon peaks hindama, kas liikmesriikide meetmed on piisavad soovitud tulemuse saavutamiseks, ja otsustama, kas direktiivi asjaomaste artiklite kohaldamise võib peatada, vältimaks siseriiklikesse meetmetesse sekkumist.***

Muudatusettepanek 38

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 38

Komisjoni ettepanek

(38) Samas artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt piirdub käesolev direktiiv ühiste põhimõtete ja eesmärkide seadmisega ega lähe kaugemale sellest, mis on vajalik nende eesmärkide saavutamiseks. Liikmesriikidele antakse piisavalt vabadust otsustada, kuidas oleks kõige parem saavutada käesoleva direktiivi eesmärke, võttes arvesse asjaomases liikmesriigis valitsevat olukorda, eelkõige juhtorgani liikmete töölevõtmise eeskirju ja tavaid. Käesolev direktiiv ei piira äriühingute vabadust määrata ametisse kõige kõrgema kvalifikatsiooniga liikmed ning tagab kõikidele börsil noteeritud äriühingutele piisavalt pika kohanemisperioodi.

Muudatusettepanek 39

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 38 a (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(38) Samas artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt piirdub käesolev direktiiv ühiste põhimõtete ja eesmärkide seadmisega ega lähe kaugemale sellest, mis on vajalik nende eesmärkide saavutamiseks. Liikmesriikidele antakse piisavalt vabadust otsustada, kuidas oleks kõige parem saavutada käesoleva direktiivi eesmärke, võttes arvesse asjaomases liikmesriigis valitsevat olukorda, eelkõige juhtorgani liikmete töölevõtmise eeskirju ja tavaid. Käesolev direktiiv ei piira äriühingute vabadust määrata ametisse kõige kõrgema kvalifikatsiooniga liikmed ning tagab kõikidele börsil noteeritud äriühingutele ***paindliku raamistiku ja*** piisavalt pika kohanemisperioodi.

Muudatusettepanek

(38 a) Komisjon esitab Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande, et tagada käesolevas direktiivis sätestatud soolise tasakaalu alaste eesmärkide täielik rakendamine liikmesriikide poolt ja nende lisamine asjaomaste äriühingute eriomasesse poliitikasse ning et kontrollida käesoleva direktiivi oodatavat ülekanduvat mõju. Kõnealuses aruandes tuleks hinnata ka positiivset ja negatiivset mõju, mis kaasneb soolise tasakaalu alaste eesmärkide ulatuse võimaliku laiendamisega börsil noteerimata äriühingutele, ning hinnata uuesti vajadust kehtestada ELi tasandil õiguslikult siduvad eesmärgid.

Muudatusettepanek 40

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 39

Komisjoni ettepanek

(39) Proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt peaks börsil noteeritud äriühingutele seatud eesmärk olema ajaliselt piiratud ning kehtima vaid niikaua, kuni on jõutud kestlike tulemusteni soolise tasakaalu eesmärgi saavutamisel äriühingute juhtorganites. Seepärast peaks komisjon käesoleva direktiivi kohaldamist korrapäraselt läbi vaatama ning esitama aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule. Käesolev direktiiv peaks kehtima kuni 31. detsembrini 2028. Komisjon peaks direktiivi nõuete täitmise läbivaatamise järel hindama, kas direktiivi kehtivust on vaja pikendada.

Muudatusettepanek

(39) Proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt peaks börsil noteeritud äriühingutele seatud eesmärk olema ajaliselt piiratud ning kehtima vaid niikaua, kuni on jõutud kestlike tulemusteni soolise tasakaalu eesmärgi saavutamisel äriühingute juhtorganites. Seepärast peaks komisjon käesoleva direktiivi kohaldamist korrapäraselt läbi vaatama ning esitama aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule. Käesolev direktiiv peaks kehtima kuni 31. detsembrini 2028. Komisjon peaks direktiivi nõuete täitmise läbivaatamise järel hindama, kas direktiivi kehtivust on vaja pikendada. ***Liikmesriigid peaksid tegema koostööd sotsiaalpartnerite ja kodanikuühiskonnaga, et teavitada neid tõhusalt direktiivi tähtsusest, ülevõtmisest ja rakendamisest.***

Muudatusettepanek 41

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et need börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, ***kasutavad asjaomaste ametikohtade täitmisel*** kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020, ***börsil noteeritud riigi***

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et need börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, ***kohandavad oma töölevõtu-, valiku- või ametissenimetamismenetlusi, tagamaks et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimisel kasutatakse*** kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud

osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.

ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020.

Muudatusettepanek 42

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 3**

Komisjoni ettepanek

3. Liikmesriigid tagavad lõikes 1 sätestatud eesmärgi täitmiseks, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete **valimisel eelistatakse** alaesindatud soost kandidaati, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui **objektivne** hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

Muudatusettepanek

3. Liikmesriigid tagavad lõikes 1 sätestatud eesmärgi täitmiseks, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete **töölevõtu-, valiku- või ametissenimetamismenetlustes võib eelistada** alaesindatud soost kandidaati, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

Muudatusettepanek 43

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 3 a (uus)**

Komisjoni ettepanek

3 a. Liikmesriigid tagavad, et kandidaatide valiku suhtes kehtestatud nõuded täidetakse valikumenetluse asjakohases etapis kooskõlas asjaomase liikmesriigi seadustega ning asjaomase börsil noteeritud äriühingu põhikirjaga.

Muudatusettepanek

Muudatusettepanek 44

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 4**

Komisjoni ettepanek

4. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud kohustuvad mitteeduka kandidaadi vastava taotluse korral avaldama need kvalifikatsioonikriteeriumid, mille põhjal valik tehti, *kõnealuste kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati vastassoost kandidaadi kasuks.*

Muudatusettepanek

4. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud kohustuvad mitteeduka kandidaadi vastava taotluse korral avaldama need kvalifikatsioonikriteeriumid, mille põhjal valik tehti.

Muudatusettepanek 45

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 6**

Komisjoni ettepanek

6. Liikmesriigid võivad ette näha, et börsil noteeritud äriühingud, kelle töötajaskonnas on alaesindatud soost töötajaid alla 10 protsendi, ei pea täitma lõikes 1 sätestatud eesmärki.

Muudatusettepanek

välja jäetud

Muudatusettepanek 46

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 7**

Komisjoni ettepanek

7. Liikmesriigid võivad ette näha, et lõikes 1 sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühing tõendab, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega.

Muudatusettepanek

7. Liikmesriigid võivad ette näha, et lõikes 1 sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühing tõendab, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega. *Sellised äriühingud avaldavad jätkuvalt vastavalt käesoleva direktiivi artikli 5 lõigetele 1 ja 2 oma iga-aastastes aruannetes ja veebisaitidel soolise tasakaalu oma tegevjuhtkonna liikmete ja*

tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ning oma kohustused selles valdkonnas.

Muudatusettepanek 47

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 5 – lõige 1**

Komisjoni ettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud võtavad seoses soolise tasakaalu saavutamise tegevjuhtkonna liikmete seas individuaalsed kohustused, mis täidetakse hiljemalt 1. jaanuariks 2020, ***börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.***

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud võtavad seoses soolise tasakaalu saavutamise tegevjuhtkonna liikmete seas individuaalsed kohustused, mis täidetakse hiljemalt 1. jaanuariks 2020. ***Selliste kohustuste eesmärk on saavutada konkreetse äriühingu olemasoleva olukorraga võrreldes käegakatsutavat edu, et tagada sugude tasakaalustatud esindatus tegevjuhtkonna liikmete seas.***

Muudatusettepanek 48

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 5 – lõige 1 a (uus)**

Komisjoni ettepanek

1 a. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonna liikmete ja tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui üks kolmandik, töötavad välja soopoliitika seoses sellega, kuidas suurendada alaesindatud soo osakaalu äriühingu tegevjuhtkonna ja muu kui tegevjuhtkonna tasandil.

Muudatusettepanek 49

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 5 – lõige 2**

Komisjoni ettepanek

2. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmesriigi pädevale asutusele alates [kaks aastat pärast vastuvõtmist] korra aastas teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta, eristades seejuures tegevjuhtkonna liikmeid ja tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, **ning meetmete kohta**, mis on võetud artikli 4 lõikes 1 ja käesoleva artikli **lõikes 1** sätestatud eesmärkide saavutamiseks, **ning teeksid** selle teabe asjakohasel viisil üldsusele kättesaadavaks oma **veebilehel**.

Muudatusettepanek

2. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmesriigi pädevale asutusele alates [kaks aastat pärast vastuvõtmist] korra aastas **järgmise** teabe:

a) oma juhtorganite **sooline koosseis**, eristades seejuures tegevjuhtkonna liikmeid ja tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid,

b) **niisuguste erimeetmete esitus ja analüüs**, mis on võetud artikli 4 lõikes 1 **ning** käesoleva artikli **lõigetes 1 ja 1 a** sätestatud eesmärkide saavutamiseks,

c) **järgnevaks aastaks kavandatud erimeetmed**,

d) **edusammud artikli 4 lõikes 1 ja käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamisel**.

Börsil noteeritud äriühingu teevad selle teabe asjakohasel viisil üldsusele kättesaadavaks oma **veebisaidil ning oma iga-aastases aruandes**.

Muudatusettepanek 50

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 5 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

3. Kui börsil noteeritud äriühing ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmarke või käesoleva artikli **lõike** 1 kohaselt võetud individuaalseid kohustusi, tuleb käesoleva

Muudatusettepanek

3. Kui börsil noteeritud äriühing ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmarke või käesoleva artikli **lõigete** 1 **ja 1 a** kohaselt võetud individuaalseid kohustusi, tuleb

artikli lõikes 2 osutatud teabesse lisada ka eesmärkide või kohustuste täitmata jätmise põhjused ning kirjeldada meetmeid, mida asjaomane äriühing on eesmärkide või kohustuste täitmiseks võtnud või kavatseb võtta.

käesoleva artikli lõikes 2 osutatud teabesse lisada ka eesmärkide või kohustuste täitmata jätmise põhjused ning kirjeldada meetmeid, mida asjaomane äriühing on eesmärkide või kohustuste täitmiseks võtnud või kavatseb võtta.

Muudatusettepanek 51

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

1. Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse käesoleva direktiivi alusel vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende sanktsioonide kohaldamine.

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse käesoleva direktiivi alusel vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende sanktsioonide kohaldamine. ***Liikmesriigid annavad komisjonile aru käesoleva direktiivi sätetest kinnipidamiseks kehtestatud sanktsioonidest.***

Muudatusettepanek 52

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 2 – sissejuhatav osa

Komisjoni ettepanek

2. Sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad ning ***võivad muu hulgas esineda järgmiste meetmete kujul:***

Muudatusettepanek

2. Sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad ning ***hõlmavad vähemalt järgmist:***

Muudatusettepanek 53

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 2 – punkt b a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(b a) haldustrahvide määramise otsuse avalikustamine, sealhulgas niisuguse teabe avalikustamine, mis käsitleb rikkumise liiki ja laadi [ning määratud trahvi summat].

Muudatusettepanek 54

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 8 – lõige 3 – lõik 1

Komisjoni ettepanek

3. Ilma et see piiraks artikli 4 lõigete 6 ja 7 kohaldamist, võivad liikmesriigid, kes on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, jätta kohaldamata ***ametissenimetamisega seotud*** menetlusnõuded, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ***ja 5***, tingimusel et suudetakse tõendada, et kõnealuste meetmete kaudu on võimalik saavutada olukord, kus börsil noteeritud äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ***ja börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018*** on alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %.

Muudatusettepanek

3. Ilma et see piiraks artikli 4 lõigete 6 ja 7 kohaldamist, võivad liikmesriigid, kes on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, jätta kohaldamata menetlusnõuded, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3 ***ja*** 4, tingimusel et suudetakse tõendada, et kõnealuste meetmete kaudu on võimalik saavutada olukord, kus börsil noteeritud äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 on alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %.

Muudatusettepanek 55

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

1. Liikmesriigid esitavad komisjonile hiljemalt 1. jaanuariks 2017 ja pärast seda

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid esitavad komisjonile hiljemalt 1. jaanuariks 2017 ja pärast seda

iga kahe aasta tagant aruande käesoleva direktiivi rakendamise kohta. Aruandes esitatakse muu hulgas põhjalik teave meetmete kohta, mida on võetud artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, artikli 5 lõikega 2 ettenähtud teave ja teave börsil noteeritud äriühingute individuaalsete kohustuste kohta, mis on võetud artikli 5 *lõike* 1 kohaselt.

iga kahe aasta tagant aruande käesoleva direktiivi rakendamise kohta. Aruandes esitatakse muu hulgas põhjalik teave meetmete kohta, mida on võetud artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, artikli 5 lõikega 2 ettenähtud teave ja teave börsil noteeritud äriühingute individuaalsete kohustuste kohta, mis on võetud artikli 5 *lõigete* 1 ja 1 a kohaselt.

Muudatusettepanek 56

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 1 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

1 a. Komisjon esitab hindamisaruande börsil noteeritud äriühingute suhtes kehtivate artikli 4 lõikes 1 ning artikli 5 lõikes 1 osutatud nõuete rakendamise kohta, võttes aluseks liikmesriikide lõike 1 kohaselt esitatud aruanded. Lisaks hõlmab komisjoni aruanne soolise tasakaalu olukorda juhtorgani tasandil niisuguste börsil noteerimata äriühingute puhul, kes ei kuulu enam artikli 2 kohase VKE määratluse alla. Komisjon kaalub niisuguse ettepaneku esitamist, mille eesmärk on laiendada käesoleva direktiivi reguleerimisala börsil noteerimata äriühingutele, mis ei ole VKEd, võttes arvesse kõiki asjaomaseid Euroopa ja rahvusvahelisi arengusuundi ning kõnealuste äriühingute iseärasusi ja erinevat olemust.

Kui aruandest nähtub, et äriühingute jõupingutused ei ole märkimisväärselt suurendanud alaesindatud soo osakaalu börsil noteeritud või noteerimata äriühingute juhtorganites, kaalub komisjon niisuguse asjakohase seadusandliku ettepaneku tegemist, millega muudetakse käesolevas direktiivis sätestatud nõudeid, et kehtestada

rangemad õiguslikud meetmed.

Muudatusettepanek 57

Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 9 – lõige 1 b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

1 b. Komisjon esitab aruande selle kohta, kuidas käesoleva direktiivi põhimõtteid kohaldatakse kõikide ELi institutsioonide ja ametite siseseid personalialaseid menetlusi käsitlevates eeskirjades ning kuidas need on nendesse eeskirjadesse lisatud. Selleks esitavad kõik ELi institutsioonid ja ametid hiljemalt 31. detsembriks 2018 ja edaspidi igal aastal komisjonile aruande oma soolise statistika ja tehtud edusammude kohta. Komisjon teeb niisugused aruanded viivitamata oma veebisaidil üldsusele kättesaadavaks. Vajaduse korral võib kõnealuse aruandega kaasneda seadusandlik ettepanek, millega laiendatakse käesoleva direktiivi reguleerimisala kõikidele ELi institutsioonidele ja ametitele.

Muudatusettepanek 58

Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 9 – lõige 2 – lõik 1

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

2. Liikmesriigid, kes artikli 8 lõike 3 kohaselt ei kohalda **ametissenimetamisega seotud** menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5, lisavad lõikes 1 nimetatud aruandesse teabe artikli 8 lõikes 3 osutatud riigi tasandi meetmete konkreetsete tulemuste kohta. Seejärel esitab komisjon eriaruande, milles on antud hinnang sellele, kas kõnealused meetmed tõesti võimaldavad saavutada olukorra, kus börsil noteeritud **riigi osalusega**

2. Liikmesriigid, kes artikli 8 lõike 3 kohaselt ei kohalda menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3 ja 4, lisavad lõikes 1 nimetatud aruandesse teabe artikli 8 lõikes 3 osutatud riigi tasandi meetmete konkreetsete tulemuste kohta. Seejärel esitab komisjon eriaruande, milles on antud hinnang sellele, kas kõnealused meetmed tõesti võimaldavad saavutada olukorra, kus börsil noteeritud äriühingute puhul **on** 1. jaanuariks 2020 tagatud, et

äriühingute puhul **1. jaanuariks 2018 ja muude börsil noteeritud äriühingute puhul** 1. jaanuariks 2020 on tagatud, et alaesindatud soost isikuid oleks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas vähemalt 40 %. Esimese sellise aruande esitab komisjon 1. juuliks 2017 ja edaspidised aruanded kuue kuu jooksul pärast seda, kui on saadud teade, et asjaomane liikmesriik on esitanud lõike 1 kohase aruande.

alaesindatud soost isikuid oleks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas vähemalt 40 %. Esimese sellise aruande esitab komisjon 1. juuliks 2017 ja edaspidised aruanded kuue kuu jooksul pärast seda, kui on saadud teade, et asjaomane liikmesriik on esitanud lõike 1 kohase aruande.

Muudatusettepanek 59

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 2 – lõik 2

Komisjoni ettepanek

Asjaomased liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud, kes ei ole artikli 8 lõikes 3 osutatud riiklike meetmete kohaldamise kaudu saavutanud olukorda, kus **börsil noteeritud riigiosalusega äriühingute puhul 1. jaanuariks 2018 ja muude börsil noteeritud äriühingute puhul** 1. jaanuariks 2020 on tegevjuhtkonda mittekuuluvateks juhtkonna liikmeteks määratud või valitud alaesindatud soost isikute osakaal vähemalt 40 %, hakkavad alates nimetatud **kuupäevadest** kohaldama ametissenimetamisega seotud menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5.

Muudatusettepanek

Asjaomased liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud, kes ei ole artikli 8 lõikes 3 osutatud riiklike meetmete kohaldamise kaudu saavutanud olukorda, kus 1. jaanuariks 2020 on tegevjuhtkonda mittekuuluvateks juhtkonna liikmeteks määratud või valitud alaesindatud soost isikute osakaal vähemalt 40 %, hakkavad alates nimetatud **kuupäevast** kohaldama ametissenimetamisega seotud menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3 ja 4.

Muudatusettepanek 60

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

3. Komisjon vaatab käesoleva direktiivi **rakendamise** läbi ja esitab Euroopa Parlamendile ja nõukogule **aruande**

Muudatusettepanek

3. Komisjon vaatab käesoleva direktiivi **kohaldamise** läbi ja esitab Euroopa Parlamendile ja nõukogule **lõigetes 1 a ja 1**

hiljemalt 31. detsembriks **2021** ning pärast seda iga kahe aasta tagant. Komisjon hindab eelkõige, kas käesoleva direktiivi eesmärgid on saavutatud.

b osutatud aruanded hiljemalt 31. detsembriks **2019** ning pärast seda iga kahe aasta tagant. Komisjon hindab eelkõige, kas käesoleva direktiivi eesmärgid on saavutatud.

MENETLUS

Pealkiri	Sooline tasakaal börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas	
Viited	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)	
Vastutavad komisjonid istungil teada andmise kuupäev	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012
Arvamuse esitaja(d) istungil teada andmise kuupäev	ECON 22.11.2012	
Arvamuse koostaja nimetamise kuupäev	Olle Schmidt 14.1.2013	
Kodukorra artikkel 51 – komisjonide ühised koosolekud istungil teada andmise kuupäev	17.1.2013	
Läbivaatamine parlamendikomisjonis	24.4.2013	18.6.2013
Vastuvõtmise kuupäev	17.9.2013	
Lõpphääletuse tulemus	+: –: 0:	39 2 6
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Marino Baldini, Jean-Paul Basset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain	
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds	
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (art 187 lg 2)	Alda Sousa	

11.7.2013

TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALKOMISJONI ARVAMUS

tööhõive- ja sotsiaalkomisjonile ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonile

ettepaneku kohta võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Arvamuse koostaja: Marije Cornelissen

LÜHISELGITUS

Komisjon esitas 2012. aasta oktoobris seadusandliku ettepaneku edendada soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Sellele eelnenud aastal anti börsil noteeritud ELi äriühingutele viimane võimalus ise reguleerida naiste suuremat osakaalu juhtpositsioonidel, kui komisjoni asepresident Reding kutsus 2011. aasta märtsis ettevõtteid üles kirjutama alla Euroopa äriühingute juhtorganites naiste osaluse suurendamist taotlevale ringkirjale („Women on board pledge for Europe”). Kirjale kirjutas alla vaid 24 äriühingut kogu Euroopas. Arvestades jätkuvalt madalat naiste osakaalu äriühingute juhtorganites ja isereguleerimise ilmset läbikukkumist olukorra märkimisväärseks parandamiseks eelnenud kümnenditel, on saabunud aeg võtta seadusandlikke meetmeid.

Kohaldamisala: tegevjuhtkonna liikmed ja tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtorgani liikmed

Raportöör teeb ettepaneku kohaldada kogu direktiivi nii tegevjuhtkonna liikmetele kui ka tegevjuhtkonda mittekuuluvatele juhtorgani liikmetele. Käesoleva direktiivi sätteid ei sekku liigselt igapäevasesse juhtimisse, kuna äriühingutel on vabadus valida kandidaate kvaliteedi ja teiste asjakohaste kaalutluste alusel. Naiste osakaal tegevjuhtkonna liikmete hulgas on eriti madal (10% 2013. aastal võrrelduna 17% tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorganite liikmete seas). Seetõttu tuleks direktiivi tähtsamaid, valikumenetluse kohandustega seotud artikleid kohaldada juhtorgani kõigi liikmete suhtes.

Erinevused menetlustes

Komisjoni ettepanekus rõhutatakse spetsiifilist viisi, kuidas valida juhtorganisse kandideerivaid isikuid. Valikumenetlus peaks olema läbipaistev, neutraalne ja põhinema isiklikul kvalifikatsioonil. Paraku ei sarnane juhtorgani liikmete valimine või ametisse

nimetamine alati tavatöötajate töölevõtmise menetlusega. Mõnedes liikmesriikides näiteks valivad või nimetavad juhtorgani liikmeid ametisse töötajad või ametiühingu liikmed, nagu Saksa *Mitbestimmung*i süsteemis. Samuti ei ole isiklikud omadused alati ainsaks asjakohaseks kriteeriumiks. Juhtorgani liikmete lõplikus valikus võib osutada oluliseks, kui mitte määravaks teguriks tasakaal erinevate oskuste, pädevuse, kodakondsuse või esindatuse vahel. Ametiühingud ja äriühingud on palunud suuremat paindlikkust ametissenimetamise või valiku tegemise viisis.

Seega teeb raportöör ettepaneku artikli 4 lõikes 1 jätta liikmesriikidele ja äriühingutele vabad käed selles, kuidas nad kohandavad oma valiku ja ametissenimetamise menetlusi, keskendudes kohandamise tulemusele. Kohandamised võivad toimuda väga erineval kujul ja neid võib rakendada ametissenimetamise, töölevõtmise ja valikuprotsessi juures seni, kuni nende eesmärgiks on saavutada vähemalt 40%-line naiste esindatuse määr börsil noteeritud äriühingute juhtorganite liikmete seas.

Keskendumine kogu töölevõtmise protsessile

Komisjoni ettepanekus pööratakse tähelepanu ainult juhtorganisse kandideerivate isikute individuaalsele valikule. Juhtorgani liikme töölevõtmine ei alga aga mitte valiku etapis, vaid valitavate kandidaatide rühma koostamise etapis. Kui sellesse rühma ei kaasata piisavalt võimekaid ja sobilikke naisi, on siiski vähetõenäoline, et valituks osutub naine, isegi kui valikukriteeriumid on rangelt sooneutraalsed.

Raportöör teeb seega ettepaneku kohustada neid äriühinguid, kes ei ole valinud naisi, kuigi naised on endiselt alaesindatud, kaasama aruannetes valikurühma andmeid, andes teavet naiste arvu kohta valikurühmas, ja samuti kandidaadi valimiseks kasutatavate kriteeriumide ja meetmete kohta, millega nad tagavad piisavalt kvaliteetsete ja sobilike alaesindatud soost kandidaatide osaluse järgnevatel menetlustel.

Aruandlus- ja selgituskohustused

Direktiiv peaks olema suunatud neile äriühingutele, kes ei tee piisavaid pingutusi või ei saa piisavalt häid tulemusi juhtorganite soolise võrdsuse edendamises. Raportöör soovib seega eristada neid äriühinguid, kellel on head tulemused, nendest äriühingutest, kelle tulemused on kehvad. Kõik äriühingud peavad andma pädevatele riiklikele asutustele oma aastaaruannetes teavet soolise esindatuse kohta nende juhtorganites. Kui äriühingud on nimetanud ametisse üleesindatud soost isiku, suurenevad nende avalikustamise, aruandluse ja selgitamise kohustused. Nad peavad avaldama valikurühma soolise koosseisu ja põhjused ning kriteeriumid, mis viisid antud üleesindatud soost kandidaadi valikuni, ning esitama meetmed soolise tasakaalu tagamiseks valikurühmas ning võimalused alaesindatud soost isiku nimetamiseks juhtorgani liikme kohale tulevikus.

Peatamissäte

Komisjoni ettepaneku eesmärgiks on vältida sekkumist olemasolevatesse riigisisestesse meetmetesse, mis on võetud soolise mitmekesisuse suurendamiseks juhtorganites. Raportöör teeb ettepaneku säilitada võimalus direktiivi mõnede võtmetähtsusega artiklite peatamiseks. Kui liikmesriigile tundub, et vabatahtlikud või muud laadi meetmed viivad samuti käesoleva direktiivi eesmärkideni, peaks liikmesriigil olema vabadus otsustada, kas see on asjakohane. Raportöör teeb siiski ettepaneku tugevdada tagatist, et riiklik strateegia on sama tõhus direktiivi 40%-lise osalusmäära saavutamiseks. Seetõttu peaks peatamine sõltuma komisjoni heakskiidust. Kui 2017. aastaks ei ole saavutatud vahepealset, 30%-list osalusmäära, jõustub direktiiv antud liikmesriigile automaatselt.

Sanktsioonid ja stiimulid

Raportöör on nõus komisjoni lähenemisviisiga anda liikmesriikidele põhivastutus tõhusate, proportsionaalsete ja hoiatavate sanktsioonide rakendamise eest. Siiski võib kehtestada ka täiendavaid stiimuleid. Liikmesriigid peaksid suutma tasustada äriühinguid, kasutades 40%-lise määra saavutamist riigihangete lepingute sõlmimise kriteeriumina. Lisaks peaksid ELi asutused olema eeskujuks, andes pakkumisi üksnes neile äriühingutele, kes on saavutanud 40%-lise määra. Vastavus direktiivile (mitte segamini ajada lõpliku eesmärgiga) peaks olema ELi rahaliste vahendite vastuvõtmise tingimuseks.

MUUDATUSETTEPANEKUD

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon palub vastutaval õiguskomisjonil ja naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonil lisada oma raportisse järgmised muudatusettepanekud:

Muudatusettepanek 1

Ettepanek võtta vastu direktiiv Pealkiri

Komisjoni ettepanek

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA
NÕUKOGU DIREKTIIV,

milles käsitletakse soolise tasakaalu
parandamist börsil noteeritud äriühingute
tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani
liikmete seas **ja** sellega seotud meetmeid

(EMPs kohaldatav tekst)

Muudatusettepanek

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA
NÕUKOGU DIREKTIIV,

milles käsitletakse soolise tasakaalu
parandamist börsil noteeritud äriühingute
ja suurte riigi osalusega äriühingute
juhtorgani liikmete seas **ning** sellega
seotud meetmeid

(EMPs kohaldatav tekst)

Muudatusettepanek 2

Ettepanek võtta vastu direktiiv Volitus 1

Komisjoni ettepanek

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise

Muudatusettepanek

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise
lepingut, eriti selle **artiklit 8 ja artikli 157**

lepingut, eriti selle *artikli 157 lõiget 3,*

lõikeid 3 ja 4,

Muudatusettepanek 3

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Volitus 1 a (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

*võttes arvesse Euroopa Liidu lepingu
artiklit 2 ja artikli 3 lõiget 3,*

Muudatusettepanek 4

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Volitus 1 b (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

*võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste
harta artiklit 23,*

Muudatusettepanek 5

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Volitus 1 c (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

*võttes arvesse naiste diskrimineerimise
kõigi vormide likvideerimist käsitleva
konventsiooni artiklit 4,*

Muudatusettepanek 6

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 2 a (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

*(2 a) Selleks et saavutada sooline
võrdõiguslikkus töökohal, peab sooliselt
tasakaalustatud otsuste tegemise mudel*

eksisteerima kõigil äriühingu tasanditel, mis kindlustaks ühtlasi soolise palgaerinevuse kaotamise, millel on oluline roll vaesuse feminiseerumisel.

Muudatusettepanek 7

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 6 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 a) ELi institutsioonidel ja ametitel tuleks oma sisemises personalipoliitikas järgida soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid, tagades eelkõige sooliselt tasakaalustatud otsuste tegemise kõigil asjaomaste organite tasanditel.

Muudatusettepanek 8

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(7) Inimkapitali tõhus kasutamine on majanduse konkurentsivõime kõige olulisem tegur **ja aitab lahendada ELi rahvastikuprobleeme**, võimaldab üleilmastunud majanduskeskkonnas edukalt konkureerida **ning tagada suhtelised eelised kolmandate riikide ees**. Väga hea ettevalmistuse ja kõrge kvalifikatsiooniga **naiste hulk suureneb pidevalt**, millest annab tunnistust asjaolu, et 60 % ülikooli lõpetanutest on naised. Kui naised endiselt ei valita töökohtadele, mis on seotud majandusotsuste tegemisega, tähendab see, et kvalifitseeritud inimkapitali ei kasutata täiel määral ära.

(7) Inimkapitali tõhus kasutamine on majanduse konkurentsivõime kõige olulisem tegur, **mis** võimaldab üleilmastunud majanduskeskkonnas edukalt konkureerida. **On palju** väga hea ettevalmistuse ja kõrge kvalifikatsiooniga **naisi**, millest annab **muu hulgas** tunnistust asjaolu, et 60 % ülikooli lõpetanutest on naised. Kui naised endiselt ei valita töökohtadele, mis on seotud majandusotsuste tegemisega, tähendab see, et kvalifitseeritud inimkapitali ei kasutata täiel määral ära.

Muudatusettepanek 9

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(7 a) Soolise võrdõiguslikkuse edendamise tagamiseks peaksid liikmesriigid kehtestama sätteid, mille alusel meestel ja naistel on võimalik ühitada töö- ja pereelu, ning eelkõige paindliku korra ja toetused hooldamiskohustustega isikutele.

Muudatusettepanek 10

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 8

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(8) Mis puutub ettevõtlusse, siis on laialt levinud seisukoht, et naiste valimine juhtorganisse aitab parandada äriühingu üldjuhtimist, kuna see suurendab meeskonnatöö tulemuslikkust ja otsuste tegemise kvaliteeti tänu **mitmekesisemale ja kollektiivile orienteeritud mõtteviisile, mis toob kaasa uusi vaatenurki ning võimaldab seetõttu teha tasakaalukamaid otsuseid**. Paljud uuringud on näidanud, et koos parema soolise tasakaaluga tippjuhtide hulgas suureneb ka äriühingu finantssuutlikkus ja kasumlikkus. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites **võib** seega **avaldada** positiivset mõju nende äriühingute tulemuslikkusele.

(8) Mis puutub ettevõtlusse, siis on laialt tunnustatud seisukoht, et naiste valimine juhtorganisse aitab parandada äriühingu üldjuhtimist, kuna see suurendab meeskonnatöö tulemuslikkust ja **parandab** otsuste tegemise kvaliteeti tänu **asjaolule, et see hõlmab tasakaalustatumat vaatenurka**. Paljud uuringud on näidanud, et koos parema soolise tasakaaluga tippjuhtide hulgas suureneb ka äriühingu finantssuutlikkus ja kasumlikkus. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites **peaks** seega **avaldama** positiivset mõju nende äriühingute tulemuslikkusele.

Muudatusettepanek 11

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 9

Komisjoni ettepanek

(9) On ka tõendeid, mis osutavad sellele, et sooline võrdsus tööturul võib märkimisväärselt suurendada majanduskasvu. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites ei paranda mitte ainult juhtorganisse määratud naiste positsiooni, vaid aitab äriühingul ligi tõmmata ka teisi võimekaid naisi ning tagab naiste suurema osaluse kõikidel juhtimistasanditel ning kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast **aitab** naiste osaluse suurendamine äriühingute juhtorganites **vähendada** nii naiste ja meeste tööhõivekui ka palgaerinevusi. Naiste teadmiste ja oskuste täielikum ärakasutamine suurendaks hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides.

Muudatusettepanek 12

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 11

Komisjoni ettepanek

(11) Naiste osakaal äriühingute juhtorganites suureneb väga aeglaselt ning viimastel aastatel on keskmine aastane kasv olnud vaid 0,6 protsendipunkti. Liikmesriigid ei ole olukorra parandamisel olnud võrdselt edukad ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Olukord on oluliselt rohkem paranenud sellistes liikmesriikides, kus on kehtestatud siduvad meetmed. Erinevused liikmesriikide vahel süvenevad tulevikus tõenäoliselt veelgi,

Muudatusettepanek

(9) On ka tõendeid, mis osutavad sellele, et sooline võrdsus tööturul võib märkimisväärselt suurendada majanduskasvu. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites ei paranda mitte ainult juhtorganisse määratud naiste positsiooni, vaid aitab äriühingul ligi tõmmata ka teisi võimekaid naisi ning tagab naiste suurema osaluse kõikidel juhtimistasanditel ning kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast **peaks** naiste osaluse suurendamine äriühingute juhtorganites **vähendada** nii naiste ja meeste tööhõivekui ka palgaerinevusi. Naiste teadmiste ja oskuste täielikum ärakasutamine suurendaks hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides.

Muudatusettepanek

(11) Naiste osakaal äriühingute juhtorganites suureneb väga aeglaselt ning viimastel aastatel on keskmine aastane kasv olnud vaid 0,6 protsendipunkti. Liikmesriigid ei ole olukorra parandamisel olnud võrdselt edukad ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Olukord on oluliselt rohkem paranenud sellistes liikmesriikides, kus on kehtestatud siduvad meetmed. Erinevused liikmesriikide vahel süvenevad tulevikus tõenäoliselt veelgi,

sest liikmesriigid rakendavad naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites väga erinevaid lähenemisviise.

sest liikmesriigid rakendavad naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites väga erinevaid lähenemisviise. ***Liikmesriigid peaksid seetõttu vahetama teavet ja parimaid tavasid, mille eesmärk on saavutada paremaid tulemusi soolist võrdõiguslikkust edendavate meetmete võtmisega.***

Muudatusettepanek 13

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 13

Komisjoni ettepanek

(13) Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtorganisse võetavate isikute kvalifikatsiooninõuete ja valikumenetluse läbipaistvus, takistab olulisel määral parema soolise tasakaalu kujunemist juhtorganite liikmeskonnas ja mõjutab negatiivselt nii juhtorganite liikmete karjääri ja liikumisvabadust kui ka investorite otsuseid. Läbipaistvuse puudumine ei võimalda potentsiaalsetel kandidaatidel kandideerida juhtorganitesse, kus nende kutseoskusi kõige rohkem vaja oleks, ega vaidlustada sooliselt kallutatud valikuid, piirates sel viisil nende liikumisvabadust siseturul. Investoritel omakorda on mitmesugused investeerimisstrateegiad, mis eeldavad ka teavet juhtorgani liikmete oskuste ja pädevuse kohta. Juhtorganite liikmete läbipaistvamad kvalifikatsiooninõuded ja valikumenetlused võimaldavad investoritel paremini hinnata äriühingu äristrateegiat ja teha kaalutletud otsuseid.

Muudatusettepanek

(13) Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtorganisse võetavate isikute kvalifikatsiooninõuete ja valikumenetluse läbipaistvus, takistab olulisel määral parema soolise tasakaalu kujunemist juhtorganite liikmeskonnas ja mõjutab negatiivselt nii juhtorganite liikmete karjääri ja liikumisvabadust kui ka investorite otsuseid. Läbipaistvuse puudumine ei võimalda potentsiaalsetel kandidaatidel kandideerida juhtorganitesse, kus nende kutseoskusi kõige rohkem vaja oleks, ega vaidlustada sooliselt kallutatud valikuid, piirates sel viisil nende liikumisvabadust siseturul. Investoritel omakorda on mitmesugused investeerimisstrateegiad, mis eeldavad ka teavet juhtorgani liikmete oskuste ja pädevuse kohta. Juhtorganite liikmete läbipaistvamad kvalifikatsiooninõuded ja valikumenetlused võimaldavad investoritel paremini hinnata äriühingu äristrateegiat ja teha kaalutletud otsuseid. ***Seetõttu on oluline, et juhtorgani liikmeks määramise menetlused oleksid selged ja läbipaistvad ning et kandidaate hinnataks objektiivselt nende individuaalsete omaduste põhjal, sõltumata soolisest kuuluvusest.***

Muudatusettepanek 14

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 14

Komisjoni ettepanek

(14) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole **küll** juhtorganite liikmete **valikumenetlust** ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid siseriiklikke eeskirju kõigis üksikasjades ühtlustada, **ent siiski on vaja kehtestada teatavad miinimumnõuded, mis võimaldaksid kohustada selliseid börsil noteeritud äriühinguid**, kus puudub sooline tasakaal, **võtma tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametissenimetamise üle otsustamisel aluseks kandidaatide kvalifikatsiooni objektiivne võrdlushinnang**, mis **hõlmab sobivust, pädevust ja ametialast suutlikkust**; see on vajalik soolise tasakaalu saavutamiseks **tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete seas. Üksnes **ELi tasandi meetmega on võimalik** tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus ja ära hoida probleeme igapäevases äritegevuses.

Muudatusettepanek 15

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 15

Komisjoni ettepanek

(15) Tööhõive ja majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020” kinnitati, et naissoost töötajate osaluse suurendamine aitab kaasa majanduskasvu edendamisele ning rahvastikuprobleemide lahendamisele Euroopas. Strateegia põhieesmärk on

Muudatusettepanek

(14) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole juhtorganite liikmete **töölevõtmise, valiku ja ametissenimetamise menetlusi** ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid siseriiklikke eeskirju kõigis üksikasjades ühtlustada, **kuid sellega nõutakse, et** börsil noteeritud **äriühingud ja suured riigi osalusega äriühingud**, kus puudub sooline tasakaal, **kohandaksid oma ametikoha vabanemisest teatamise, töölevõtmise, valiku ja ametissenimetamise menetlusi sellisel viisil**, mis on vajalik soolise tasakaalu saavutamiseks juhtorgani liikmete seas. **Selleks et** tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus ja ära hoida probleeme igapäevases äritegevuses, **on põhiline vahend ELi tasandi meede**.

tagada 2020. aastaks 20–64 aastaste naiste ja meeste 75 % tööhõive määr ning seda on võimalik saavutada ainult juhul, kui selgelt järgitakse sugudevahelise võrdsuse põhimõtet ning tehakse kõik selleks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad naiste osalemist tööturul. Praegune majanduskriis on suurendanud Euroopa üha kasvavat vajadust tugineda teadmiste, oskuste ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära kogu olemasolev võimekusressurs. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel majandusotsuste tegemisel, **elkõige** äriühingute juhtorganites, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt.

tagada 2020. aastaks 20–64 aastaste naiste ja meeste 75 % tööhõive määr ning seda on võimalik saavutada ainult juhul, kui selgelt järgitakse sugudevahelise võrdsuse põhimõtet ning tehakse kõik selleks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad naiste osalemist tööturul. Praegune majanduskriis on suurendanud Euroopa üha kasvavat vajadust tugineda teadmiste, oskuste ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära kogu olemasolev võimekusressurs. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel majandusotsuste tegemisel, **nii** äriühingute juhtorganites **kui ka äriühingu kõikidel teistel juhtimistasanditel**, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt.

Muudatusettepanek 16

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 16

Komisjoni ettepanek

(16) Seega peaks EL püstitama eesmärgi suurendada naiste osalust äriühingu juhtorganites, et edendada majanduskasvu ning suurendada Euroopa äriühingute konkurentsivõimet ning saavutada tööturul tegelik sooline võrdõiguslikkus. Selle eesmärgi saavutamiseks tuleks positiivse erikohtlemise suhtes kehtestada miinimumnõuded selliste siduvate meetmete vormis, mille ülesandeks on saavutada börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolise koosseisu kvantitatiivne eesmärk, arvestades, et kõnealust või sellega sarnanevat vahendit kasutanud liikmesriigid ja muud riigid on saavutanud kõige paremaid tulemusi majandusotsuste tegemisel osalevate naiste osakaalu suurendamisel.

Muudatusettepanek

(16) Seega peaks EL püstitama eesmärgi suurendada **kõigis liikmesriikides** naiste osalust äriühingu juhtorganites, et edendada majanduskasvu, **soodustada liikuvust tööturul** ning suurendada Euroopa äriühingute konkurentsivõimet ning saavutada tööturul tegelik sooline võrdõiguslikkus. Selle eesmärgi saavutamiseks tuleks positiivse erikohtlemise suhtes kehtestada miinimumnõuded selliste siduvate meetmete vormis, mille ülesandeks on saavutada börsil noteeritud äriühingute **ja suurte riigi osalusega äriühingute** juhtorganite soolise koosseisu kvantitatiivne eesmärk, arvestades, et kõnealust või sellega sarnanevat vahendit kasutanud liikmesriigid ja muud riigid on saavutanud kõige paremaid tulemusi majandusotsuste tegemisel osalevate naiste

osakaalu suurendamisel.

Muudatusettepanek 17

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 18

Komisjoni ettepanek

(18) Käesolevat direktiivi ei kohaldata mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete (VKEd) suhtes, nii nagu need on määratletud komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitusel 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta, isegi kui tegemist on börsil noteeritud äriühingutega.

Muudatusettepanek

(18) Käesolevat direktiivi ei kohaldata mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete (VKEd) suhtes, nii nagu need on määratletud komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitusel 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta, isegi kui tegemist on börsil noteeritud äriühingutega, **kuid liikmesriikidel tuleks kehtestada kord VKEde toetamiseks ja stimuleerimiseks, et märkimisväärselt parandada soolist tasakaalu kõigil juhtimistasanditel ja juhtorganites.**

Muudatusettepanek 18

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 20

Komisjoni ettepanek

(20) Kõikide juhtimissüsteemide puhul eristatakse tegevjuhtkonna liikmeid, kes osalevad äriühingu igapäevases juhtimises, ning tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, kes ei osale äriühingu igapäevases juhtimises, kuid täidavad järelevalveülesandeid. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärgi tuleks kohaldada **ainult tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete suhtes, **et tasakaalustada omavahel vajadus suurendada naiste osalust äriühingute juhtorganites ja vajadus võimalikult vähe sekkuda**

Muudatusettepanek

(20) Kõikide juhtimissüsteemide puhul eristatakse tegevjuhtkonna liikmeid, kes osalevad äriühingu igapäevases juhtimises, ning tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, kes ei osale äriühingu igapäevases juhtimises, kuid täidavad järelevalveülesandeid. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärgi tuleks kohaldada **kõikide** juhtorgani liikmete suhtes.

äriühingu igapäevasesse juhtimisse. Kuna tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtorgani liikmed täidavad järelevalveülesandeid, on ka lihtsam leida kvalifitseeritud kandidaate väljaspool äriühingut ning enamasti ka väljaspool sektorit, milles äriühing tegutseb; see kaalutus on oluline selliste valdkondade puhul, kus üks sugudest on töötajaskonnas eriti alaesindatud.

Muudatusettepanek 19

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 21

Komisjoni ettepanek

(21) Mitmes liikmesriigis on võimalus või kohustus määrata või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest äriühingu töötajate ja/või töötajate organisatsiooni liikmete hulgast koosõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada kõikide tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete, kaasa arvatud töötajate esindajate suhtes. Asjaomased liikmesriigid peaksid välja töötama kõnealuste eesmärkide täitmiseks vajalikud praktilised menetlused, võttes arvesse asjaolu, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulka kuuluvad ka mõned töötajate esindajad.

Muudatusettepanek

(21) Mitmes liikmesriigis on võimalus või kohustus määrata või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest äriühingu töötajate ja/või töötajate organisatsiooni liikmete hulgast koosõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada kõikide tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete, kaasa arvatud töötajate esindajate suhtes. Asjaomased liikmesriigid peaksid **riigi tasandil** välja töötama kõnealuste eesmärkide täitmiseks vajalikud praktilised menetlused, **olles tööturu partneritega hoolikalt ja põhjalikult konsulteerinud ja** võttes arvesse asjaolu, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulka kuuluvad ka mõned töötajate esindajad.

Muudatusettepanek 20

Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 22

Komisjoni ettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi äriühingutele tuleks panna kohustus kehtestada asjakohased menetlused, mille abil täita konkreetsed eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. **Kui** börsil noteeritud **äriühingu tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, **peaks ta kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel**, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % **tegevjuhtkonda mittekuuluvatest** juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes **tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eeskätt ei takista see kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.

Muudatusettepanek 21

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 23

Komisjoni ettepanek

(23) Liikmesriigid rakendavad valitsevat mõju **börsil noteeritud** riigi osalusega

Muudatusettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi äriühingutele tuleks panna kohustus kehtestada asjakohased menetlused, mille abil täita konkreetsed eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. **Need** börsil noteeritud **äriühingud ja suured riigi osalusega äriühingud, kelle** juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, **peaksid kohandama oma töölevõtmise, ametikoha vabanemisest teatamise, valiku ja ametissenimetamise menetlusi**, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eeskätt ei takista see kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.

Muudatusettepanek

(23) Liikmesriigid rakendavad valitsevat mõju **suurte** riigi osalusega äriühingute

äriühingute suhtes komisjoni 16. novembri 2006. aasta direktiivi 2006/111/EÜ (liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantssuhete läbipaistvuse ning teatavate ettevõtjate finantsläbipaistvuse kohta)³² artikli 2 punkti b tähenduses. Sellest valitsevast mõjust tulenevalt on liikmesriikide käsutuses vahendid, mis aitavad vajalikke muudatusi kiiremini ellu viia. Seepärast tuleks kõnealuste äriühingute suhtes kehtestada varasem tähtaeg nimetatud eesmärgi saavutamiseks, mille kohaselt vähemalt 40 % **tegevjuhtkonda mittekuuluvatest** juhtorgani liikmetest peavad olema alaesindatud soost.

suhtes komisjoni 16. novembri 2006. aasta direktiivi 2006/111/EÜ (liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantssuhete läbipaistvuse ning teatavate ettevõtjate finantsläbipaistvuse kohta)³² artikli 2 punkti b tähenduses. Sellest valitsevast mõjust tulenevalt on liikmesriikide käsutuses vahendid, mis aitavad vajalikke muudatusi kiiremini ellu viia. Seepärast tuleks kõnealuste äriühingute suhtes kehtestada varasem tähtaeg nimetatud eesmärgi saavutamiseks, mille kohaselt vähemalt 40 % juhtorgani liikmetest peavad olema alaesindatud soost.

Muudatusettepanek 22

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 24

Komisjoni ettepanek

(24) Metoodika, mille alusel määratakse kindlaks **tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik eespool nimetatud eesmärgi täitmiseks, nõuab täiendavat täpsustamist, sest enamiku juhtorganite suurus on selline, et matemaatiliselt on võimalik saavutada ainult 40 %st väiksem või suurem osakaal. Seepärast peaks kõnealuse eesmärgi täitmiseks vajalik juhtorgani liikmete arv olema osakaalult võimalikult lähedal 40 %-le. Samas ei tohiks börsil noteeritud äriühinguid kohustada määrama alaesindatud **soost juhtorgani liikmeid** pooltele **või enamatele tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete ametikohtadele, et vältida varem ülesindatud soo diskrimineerimist. Seega peaksid alaesindatud soo esindajad saama näiteks vähemalt ühe **kolmest või neljast tegevjuhtkonda mittekuuluva** juhtorgani liikme kohast, vähemalt kaks viiest või

Muudatusettepanek

(24) Metoodika, mille alusel määratakse kindlaks juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik eespool nimetatud eesmärgi täitmiseks, nõuab täiendavat täpsustamist, sest enamiku juhtorganite suurus on selline, et matemaatiliselt on võimalik saavutada ainult 40 %st väiksem või suurem osakaal. Seepärast peaks kõnealuse eesmärgi täitmiseks vajalik juhtorgani liikmete arv olema osakaalult võimalikult lähedal 40 %-le. Samas ei tohiks börsil noteeritud äriühinguid **ja suuri riigi osalusega äriühinguid** kohustada määrama alaesindatud **soo esindajaid enam kui** pooltele juhtorgani liikmete ametikohtadele, et vältida varem ülesindatud soo diskrimineerimist. Seega peaksid alaesindatud soo esindajad saama näiteks vähemalt ühe **kolmeliikmelise** juhtorgani **liikmekohast**, vähemalt kaks **nelja-, viie- või kuueliikmelise** ning vähemalt kolm **seitsme- või**

kuuest ning vähemalt kolm seitsmest või kaheksast sellisest liikmekohast.

kaheksaliikmelise juhtorgani liikmekohast.

Muudatusettepanek 23

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 26

Komisjoni ettepanek

(26) Vastavalt *eespool nimetatud* kohtulahenditele *peavad* liikmesriigid tagama, *et kui valitakse parima kvalifikatsiooniga kandidaate tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale, tuleb kasutada kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel*. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati tuleks eelistada juhul, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne *nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse* poolest *ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks*.

Muudatusettepanek 24

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 27

Muudatusettepanek

(26) Vastavalt *Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklile 23 ja vajaduse korral asjakohastele* kohtulahenditele *peaksid* liikmesriigid tagama *läbipaistvuse töölevõtmise, ametikoha vabanemisest teatamise, valiku ja ametissenimetamise menetlustes, järgides harta artiklites 7 ja 8 sätestatud eraelu puutumatus seoses isikuandmete töötlemisega*. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati tuleks eelistada juhul, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne *vähemalt* pädevuse poolest. *Liikmesriigid peaksid tagama, et äriühingud, kes ei ole direktiivi peamise eesmärgi saavutamise suunas edenenu, avaldaksid täiendavat teavet oma poliitika kohta töölevõtmise, valiku ja ametissenimetamise valdkonnas ning esitaksid eldkõige konkreetseid kavade soolise tasakaalu parandamiseks oma juhtorganites*.

Komisjoni ettepanek

(27) Juhtorgani liikmete töölevõtmise ja määramise meetodika erineb nii liikmesriikide kui ka äriühingute lõikes. Üks võimalus on teha eelvalik enne kandidaatide tutvustamist aktsionäride koosolekul (seda võib teha näiteks ametissenimetamise komisjon), kuid juhtorgani liikme võivad ametisse määrata ka konkreetsed aktsionärid või toimub aktsionäride koosolekul hääletus konkreetse kandidaadi või kandidaatide nimekirja üle. Kandidaatide valimise suhtes kehtestatud nõuded tuleks täita valimismenetluse asjakohases etapis kooskõlas asjaomase liikmesriigi seadustega ning asjaomase börsil noteeritud äriühingu põhikirjaga. Selles suhtes **nähakse käesoleva direktiiviga ette üksnes** valikumenetluse **miinimumnõuete ühtlustamine, mis võimaldab kohaldada Euroopa Kohtu kohtulahendites sätestatud tingimusi**, et saavutada eesmärk muuta börsil noteeritud äriühingute juhtorganite koosseis sooliselt tasakaalustatumaks.

Muudatusettepanek

(27) Juhtorgani liikmete töölevõtmise ja määramise meetodika erineb nii liikmesriikide kui ka äriühingute lõikes. Üks võimalus on teha eelvalik enne kandidaatide tutvustamist aktsionäride koosolekul (seda võib teha näiteks ametissenimetamise komisjon), kuid juhtorgani liikme võivad ametisse määrata ka konkreetsed aktsionärid või toimub aktsionäride koosolekul hääletus konkreetse kandidaadi või kandidaatide nimekirja üle. **Seega võetakse käesolevas õigusaktis arvesse valikumenetluste erinevusi, kuid rõhutatakse samal ajal, et kõnealustes menetlustes tuleb teha muudatusi juhtorganites naiste osaluse suurendamist käsitleva eesmärgi saavutamiseks.** Kandidaatide valimise suhtes kehtestatud nõuded tuleks täita valimismenetluse asjakohases etapis kooskõlas asjaomase liikmesriigi seadustega ning asjaomase börsil noteeritud äriühingu põhikirjaga. Selles suhtes **võimaldab käesolev direktiiv** valikumenetluse **erinevusi**, et saavutada eesmärk muuta börsil noteeritud äriühingute juhtorganite koosseis sooliselt tasakaalustatumaks.

Muudatusettepanek 25

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 27 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(27 a) Kui kandidaatide eelvalik põhineb valimisel või hääletusel (nt töötajate või nende esindajate poolt), tuleb kogu protsessi vältel menetlused vastavusse viia juhtorganis suurema soolise tasakaalu saavutamise eesmärgiga, tagades samal ajal, et nimetatud menetluste käigus

valitava juhtorgani liikme sugu ei ole mingil juhul etteantud.

Muudatusettepanek 26

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 28

Komisjoni ettepanek

(28) Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganite liikmete hulgas ja sel viisil aidata ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet, mis on tunnustatud üheks liidu põhiõiguseks. Seepärast peaksid börsil noteeritud äriühingud mitteeduka kandidaadi vastava taotluse korral avaldama nii valiku aluseks olnud kvalifikatsioonikriteeriumid kui ka nende kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati selle kandidaadi kasuks, kes ei olnud alaesindatud soost. Nimetatud piirangute seadmine harta artiklites 7 ja 8 sätestatud eraelu puutumatusese seoses isikuandmete töötlemisega ja kohustuse kehtestamine, mille kohaselt börsil noteeritud äriühingud peavad esitama mitteedukale kandidaadile tema taotluse korral kõnealust teavet, on vajalikud ja kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega ning vastavad üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele. Seepärast on need kooskõlas piirangute suhtes kehtivate nõuetega, mis on sätestatud harta artikli 52 lõikes 1, ja Euroopa Kohtu asjakohaste kohtulahenditega.

Muudatusettepanek

(28) Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute **ja suurte riigi osalusega äriühingute** juhtorganite liikmete hulgas ja sel viisil aidata ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet, mis on tunnustatud üheks liidu põhiõiguseks. Seepärast peaksid börsil noteeritud äriühingud **ja suured riigi osalusega äriühingud** mitteeduka kandidaadi vastava taotluse korral avaldama nii **töölevõtmise**, valiku **või ametissenimetamise** aluseks olnud kvalifikatsioonikriteeriumid kui ka nende kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati selle kandidaadi kasuks, kes ei olnud alaesindatud soost. Nimetatud piirangute seadmine harta artiklites 7 ja 8 sätestatud eraelu puutumatusese seoses isikuandmete töötlemisega ja kohustuse kehtestamine, mille kohaselt börsil noteeritud äriühingud **ja suured riigi osalusega äriühingud** peavad esitama mitteedukale kandidaadile tema taotluse korral kõnealust teavet, on vajalikud ja kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega ning vastavad üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele. Seepärast on need kooskõlas piirangute suhtes kehtivate nõuetega, mis on sätestatud harta artikli 52 lõikes 1, ja Euroopa Kohtu asjakohaste kohtulahenditega.

Muudatusettepanek 27

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 29

Komisjoni ettepanek

(29) Kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat teeb kindlaks, et tal oli liikmeks määratud vastassoost kandidaadiga võrdne kvalifikatsioon, tuleks kõnealuselt **börsil noteeritud** äriühingult nõuda, et ta tõendaks tehtud valiku õiguspärasust.

Muudatusettepanek

(29) Kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat teeb kindlaks, et tal oli liikmeks määratud vastassoost kandidaadiga võrdne kvalifikatsioon, tuleks kõnealuselt äriühingult **või ettevõtjalt** nõuda, et ta tõendaks tehtud valiku õiguspärasust.

Muudatusettepanek 28

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 30

Komisjoni ettepanek

(30) Liikmesriigid peaksid käesoleva direktiivi nõuete rikkumise puhuks ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid, mis võivad muu hulgas hõlmata haldustrahve ning **tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamist kohtorganite poolt, juhul kui kõnealune määramine või valimine on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega.

Muudatusettepanek

(30) Liikmesriigid peaksid käesoleva direktiivi nõuete rikkumise puhuks ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid, mis võivad muu hulgas hõlmata haldustrahve ning juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamist kohtorganite poolt, juhul kui kõnealune määramine või valimine on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega, **ning tõsiste ja korduvate rikkumiste korral pädeva kohtuorgani nõutud sundlaialisaatmist, mis on täielikult kooskõlas nõuetekohaste menetluslike kaitsemeetmetega.**

Muudatusettepanek 29

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 31

Komisjoni ettepanek

(31) **Kuna töötajaskonna soolisel**

Muudatusettepanek

välja jäetud

koosseisul on otsene mõju alaesindatud soost kandidaatide olemasolule, võivad liikmesriigid ette näha, et juhul kui alaesindatud soost töötajaid on alla 10 protsendi töötajaskonnast, ei pea asjaomane äriühing käesolevas direktiivis sätestatud eesmärki täitma.

Muudatusettepanek 30

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 32

Komisjoni ettepanek

(32) Kuna börsil noteeritud äriühingud peaksid püüdma suurendada alaesindatud soo osakaalu kõigil otsuste tegemisega seotud ametikohtadel, võivad liikmesriigid ette näha, et käesolevas direktiivis sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühing tõendab, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, *olenemata sellest, kas tegemist on* tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega.

Muudatusettepanek

(32) Kuna naiste osakaal tegevjuhtkonna liikmete seas on veelgi madalam, tuleks luua täiendavaid stiimuleid naiste osakaalu suurendamiseks tegevjuhtkonna liikmete seas. Liikmesriigid võivad ette näha, et käesolevas direktiivis sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühing tõendab, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest *tingimusel, et vähemalt üks* tegevjuhtkonna liikmetest on alaesindatud soost.

Muudatusettepanek 31

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 33

Komisjoni ettepanek

(33) Lisaks *meetmetele*, mis on seotud tegevjuhtkonda *mittekuuluvate* juhtorgani liikmetega, ning selleks, et parandada soolist tasakaalu ka äriühingu igapäevase juhtimisega tegeleva tegevjuhtkonna seas, tuleks börsil noteeritud äriühingutelt nõuda, et nad võtaksid mõlema soo esindatuse tagamiseks tegevjuhtkonnas individuaalseid kohustusi, mis tuleb täita

Muudatusettepanek

(33) Lisaks *stiimulitele*, mis on seotud tegevjuhtkonda *kuuluvate* juhtorgani liikmetega, ning *ka* selleks, et parandada soolist tasakaalu ka äriühingu igapäevase juhtimisega tegeleva tegevjuhtkonna seas, tuleks börsil noteeritud äriühingutelt nõuda, et nad võtaksid mõlema soo *tasakaalustatuma* esindatuse tagamiseks tegevjuhtkonnas individuaalseid kohustusi,

hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Selliste kohustuste eesmärk on saavutada konkreetse äriühingu soolise tasakaalu parandamisel käegakatsutavat edu.

mis tuleb täita hiljemalt 1. jaanuariks 2020 **ning suurte riigi osalusega äriühingute puhul 1. jaanuariks 2018.** Selliste kohustuste eesmärk on saavutada konkreetse äriühingu soolise tasakaalu parandamisel käegakatsutavat edu.

Muudatusettepanek 32

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 34

Komisjoni ettepanek

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada ja, kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse märkida, missuguseid meetmeid on äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatses ta võtta edaspidi.

Muudatusettepanek

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud **ja suured riigi osalusega äriühingud** esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu **ja suure riigi osalusega äriühingu** edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada **asjakohases ja kergesti juurdepääsetavas vormis aastaaruandes ja veebilehel, ning** kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse **täpselt** märkida, missuguseid meetmeid on äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatses ta võtta edaspidi.

Muudatusettepanek 33

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 35

Komisjoni ettepanek

(35) Võib juhtuda, et liikmesriigid on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud

Muudatusettepanek

(35) Võib juhtuda, et liikmesriigid on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud

meetmeid, mille abil tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus äriühingute juhtorganites. Sellistele liikmesriikidele tuleks anda võimalus rakendada ametissenimetamisega seotud menetlusnõuete asemel kõnealuseid meetmeid, kui nad suudavad tõendada, et võetud meetmed võimaldavad samavõrra saavutada eesmärki, mille kohaselt peab börsil noteeritud äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja **börsil noteeritud** riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018 olema alaesindatud soost liikmete osakaal **tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %.

meetmeid, mille abil tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus äriühingute juhtorganites. Sellistele liikmesriikidele tuleks anda võimalus rakendada ametissenimetamisega seotud menetlusnõuete asemel kõnealuseid meetmeid, kui nad suudavad tõendada, et võetud meetmed võimaldavad samavõrra saavutada eesmärki, mille kohaselt peab börsil noteeritud äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja **suurte** riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018 olema alaesindatud soost liikmete osakaal juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %, **või käesoleva direktiivi artikli 4 lõikes 1* osutatud ühe kolmandiku -eesmärki. Komisjon peaks andma hinnangu, kas käesoleva direktiivi eesmärkide täitmise suunas on piisavalt edenetud. Kui teatavas liikmesriigis ei ole edusammud küllaldased, jõustuvad selle liikmesriigi suhtes automaatselt käesoleva direktiivi sätted.**

Muudatusettepanek 34

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 37

Komisjoni ettepanek

(37) Samal ajal kui mõned liikmesriigid on kehtestanud eeskirju või toetanud iseregulatsiooni, mille puhul on saavutatud erinevaid tulemusi, ei ole enamik liikmesriike võtnud ühtegi meetet ega ilmutanud valmisolekut tegutseda viisil, mis võiks olukorda piisaval määral parandada. Prognoosid, mis põhinevad nii varasemaid kui ka praeguseid suundumusi ja kavatsusi käsitleva teabe igakülgsel analüüsil, näitavad, et lähemas tulevikus ei saavuta liikmesriigid eraldi tegutsedes käesoleva direktiivi eesmärki tagada kogu liidus sugude tasakaalustatud esindatus **tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani

Muudatusettepanek

(37) Samal ajal kui mõned liikmesriigid on kehtestanud eeskirju või toetanud iseregulatsiooni, mille puhul on saavutatud erinevaid tulemusi, ei ole enamik liikmesriike võtnud ühtegi meetet ega ilmutanud valmisolekut tegutseda viisil, mis võiks olukorda piisaval määral parandada. Prognoosid, mis põhinevad nii varasemaid kui ka praeguseid suundumusi ja kavatsusi käsitleva teabe igakülgsel analüüsil, näitavad, et lähemas tulevikus ei saavuta liikmesriigid eraldi tegutsedes käesoleva direktiivi eesmärki tagada kogu liidus sugude tasakaalustatud esindatus juhtorgani liikmete seas. Arvestades

liikmete seas. Arvestades eespool nimetatud asjaolusid ja seda, et naiste ja meeste esindatus äriühingute juhtorganites on liikmesriigiti väga erinev, tuleb soolise tasakaalu parandamiseks kõikide ELi äriühingute juhtorganites kohaldada ühist lähenemisviisi; peale selle on soolise võrdõiguslikkuse, konkurentsivõime ja majanduskasvu potentsiaali võimalik paremini saavutada ELi tasandil kui liikmesriikide algatuste kaudu, mis erinevad üksteisest nii ulatuse, taotluste kui ka tulemuslikkuse poolest. Kuna liikmesriigid ei suuda käesoleva direktiivi eesmärke piisaval määral saavutada ning need on oma ulatuse ja mõju tõttu paremini saavutatavad liidu tasandil, võib liit vastu võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega.

eespool nimetatud asjaolusid ja seda, et naiste ja meeste esindatus äriühingute juhtorganites on liikmesriigiti väga erinev, tuleb soolise tasakaalu parandamiseks kõikide ELi äriühingute juhtorganites kohaldada ühist lähenemisviisi; peale selle on soolise võrdõiguslikkuse, konkurentsivõime ja majanduskasvu potentsiaali võimalik paremini saavutada ELi tasandil kui liikmesriikide algatuste kaudu, mis erinevad üksteisest nii ulatuse, taotluste kui ka tulemuslikkuse poolest. Kuna liikmesriigid ei suuda käesoleva direktiivi eesmärke piisaval määral saavutada ning need on oma ulatuse ja mõju tõttu paremini saavutatavad liidu tasandil, võib liit vastu võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega.

Muudatusettepanek 35

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 38

Komisjoni ettepanek

(38) Samas artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt piirdub käesolev direktiiv ühiste põhimõtete ja eesmärkide seadmisega ega lähe kaugemale sellest, mis on vajalik nende eesmärkide saavutamiseks. Liikmesriikidele antakse piisavalt vabadust otsustada, kuidas oleks kõige parem saavutada käesoleva direktiivi eesmärke, võttes arvesse asjaomases liikmesriigis valitsevat olukorda, eelkõige juhtorgani liikmete töölevõtmise eeskirju ja tavaid. Käesolev direktiiv ei piira äriühingute vabadust määrata ametisse kõige kõrgema kvalifikatsiooniga liikmed ning tagab kõikidele börsil noteeritud äriühingutele piisavalt pika kohanemisperioodi.

Muudatusettepanek

(38) Samas artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt piirdub käesolev direktiiv ühiste põhimõtete ja eesmärkide seadmisega ega lähe kaugemale sellest, mis on vajalik nende eesmärkide saavutamiseks. Liikmesriikidele antakse piisavalt vabadust otsustada, kuidas oleks kõige parem saavutada käesoleva direktiivi eesmärke, võttes arvesse asjaomases liikmesriigis valitsevat olukorda, eelkõige juhtorgani liikmete töölevõtmise eeskirju ja tavaid. Käesolev direktiiv ei piira äriühingute vabadust määrata ametisse kõige kõrgema kvalifikatsiooniga liikmed ning tagab kõikidele börsil noteeritud äriühingutele **ja suurtele riigi osalusega äriühingutele**

piisavalt pika kohanemisperioodi.

Muudatusettepanek 36

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 1

Komisjoni ettepanek

Käesoleva direktiiviga kehtestatakse meetmed, mille eesmärk on tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute **tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete seas, rakendades selleks meetmeid, mis aitavad kiirendada soolise tasakaalu saavutamist, andes samas äriühingutele piisavalt aega vajalike ümberkorralduste tegemiseks.

Muudatusettepanek

Käesoleva direktiiviga kehtestatakse meetmed, mille eesmärk on tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute **ja suurte riigi osalusega äriühingute** juhtorgani liikmete seas, rakendades selleks meetmeid, mis aitavad kiirendada soolise tasakaalu saavutamist, andes samas äriühingutele piisavalt aega vajalike ümberkorralduste tegemiseks.

Muudatusettepanek 37

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 2 – punkt 1

Komisjoni ettepanek

(1) „börsil noteeritud äriühing” – liikmesriigis **asutatud** äriühing, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul direktiivi 2004/39/EÜ artikli 4 lõike 1 punkti 14 tähenduses;

Muudatusettepanek

(1) „börsil noteeritud äriühing” – liikmesriigis **asuv** äriühing, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul direktiivi 2004/39/EÜ artikli 4 lõike 1 punkti 14 tähenduses;

Muudatusettepanek 38

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 3

Komisjoni ettepanek

Käesolevat direktiivi ei kohaldata väikeste

Muudatusettepanek

Käesolevat direktiivi ei kohaldata väikeste

ja keskmise suurusega *ettevõtjate* (VKEde) suhtes.

ja keskmise suurusega *ning mikroettevõtjate* (VKEde) suhtes, *kuid liikmesriikidel tuleks kehtestada kord VKEde toetamiseks ja stimuleerimiseks, et märkimisväärselt parandada soolist tasakaalu kõigil juhtimistasanditel ja juhtorganites.*

Muudatusettepanek 39

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – pealkiri

Komisjoni ettepanek

Eesmärgid *tegevjuhtkonda mittekuuluvate* juhtorgani liikmete suhtes

Muudatusettepanek

Eesmärgid juhtorgani liikmete suhtes

Muudatusettepanek 40

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et need börsil noteeritud äriühingud, kelle *tegevjuhtkonda mittekuuluvate* juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, *kasutavad asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel*, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020, börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et need börsil noteeritud äriühingud *ja suured riigi osalusega äriühingud*, kelle juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, *kohandavad oma kõigi juhtorgani liikmete töölevõtmise, ametikoha vabanemisest teatamise, valiku ja ametissenimetamise menetlusi*, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020, börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.

Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud teevad vajalikud kohandused töölevõtmise, eelvaliku, valiku ja ametissenimetamise protsessi kõigis etappides. Eelkõige tagavad liikmesriigid,

et äriühingud valivad juhtorganite liikmete kandidaadid sooliselt tasakaalustatud valikurühmast.

Kui valikumenetlus toimub kandidaatide kvalifikatsiooni võrdleva analüüsi põhjal, tagavad liikmesriigid, et kõnealused kohandused hõlmavad eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide kohaldamist.

Muudatusettepanek 41

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 1 a (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

1 a. Liikmesriigid võivad ette näha, et käesolevas lõikes sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühingud ja suured riigi osalusega äriühingud tõendavad, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, tingimusel et nad oleksid esindatud nii tegevjuhtkonna kui ka tegevjuhtkonda mittekuuluvate liikmete hulgas. Ühe kolmandiku eesmärgi täitmiseks vajalik arv peab olema osakaalult võimalikult lähedal ühele kolmandikule.

Muudatusettepanek 42

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 2**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

2. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik lõikes 1 osutatud eesmärgi täitmiseks, peab

2. Juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik lõikes 1 osutatud eesmärgi täitmiseks, peab olema **vähemalt 40 %**.

olema *osakaalult võimalikult lähedal 40 %-le, aga mitte üle 49 %*.

Muudatusettepanek 43

Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

3. Liikmesriigid tagavad lõikes 1 sätestatud eesmärgi täitmiseks, et *tegevjuhtkonda mittekuuluvate* juhtorgani liikmete valimisel eelistatakse allaesindatud soost kandidaati, kui *ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui* objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki *konkreetsaid kandidaate iseloomustavaid* kriteeriume, *ei kalluta tulemust* vastassoo esindaja kasuks.

Muudatusettepanek

3. Liikmesriigid tagavad lõikes 1 sätestatud eesmärgi täitmiseks *ja kooskõlas Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 23 lõikega 2*, et juhtorgani liikmete *töölevõtmisel, valimisel ja ametissenimetamisel* eelistatakse allaesindatud soost *pädevat kandidaati, välja arvatud juhul*, kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki kriteeriume, *kallutab tulemuse* vastassoo esindaja kasuks. *Seepärast peavad valikukriteeriumid olema selged, läbipaistvad ja mittediskrimineerivad.*

Pädevusel põhineva valikumenetluse puhul tuleb eelistada allaesindatud soost kandidaati neil juhtudel, kui kandidaadil on vastassoost kandidaadiga vähemalt samaväärne kvalifikatsioon nii sobilikkuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest.

Muudatusettepanek 44

Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 4

Komisjoni ettepanek

4. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud kohustuvad *mitteeduka kandidaadi vastava taotluse korral* avaldama *need* kvalifikatsioonikriteeriumid, mille põhjal

Muudatusettepanek

4. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud *ja suured riigi osalusega äriühingud* kohustuvad *mitteedukale kandidaadile* avaldama *kandidaatide valikurühma arvulise ja*

valik tehti, kõnealuste kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati vastassoost kandidaadi kasuks.

soolise koosseisu, järgides anonüümsuse põhimõtet kooskõlas ELi andmekaitseõigusega, kvalifikatsioonikriteeriumid, mille põhjal töölevõtmine, valik või ametissenimetamine tehti, kõnealuste kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati vastassoost kandidaadi kasuks.

Muudatusettepanek 45

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 4 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

4 a. Liikmesriigid tagavad, et kandidaatide valiku suhtes kehtestatud nõuded tuleks täita valikumenetluse asjakohases etapis kooskõlas asjaomase liikmesriigi seadustega ning asjaomase börsil noteeritud äriühingu põhikirjaga.

Muudatusettepanek 46

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 5

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

5. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et **juhul** kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat teeb kindlaks asjaolud, millest võib järeldada, et tal oli liikmeks määratud vastassoost kandidaadiga võrdne kvalifikatsioon, on asjaomane börsil noteeritud äriühing kohustatud tõendama, et lõikes 3 esitatud nõuet ei ole rikutud.

5. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et **börsil noteeritud äriühingud ja suured riigi osalusega äriühingud suudavad tõendada, et nende ametissenimetamise menetlus on läbi viidud kooskõlas lõikes 3 sätestatud nõudega, ning et eelkõige juhtudel**, kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat teeb kindlaks asjaolud, millest võib järeldada, et tal oli liikmeks määratud vastassoost kandidaadiga võrdne kvalifikatsioon, on asjaomane börsil

noteeritud äriühing *või suur riigi osalusega äriühing* kohustatud tõendama, et lõikes 3 esitatud nõuet ei ole rikutud.

Muudatusettepanek 47

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 4 – lõige 6**

Komisjoni ettepanek

6. Liikmesriigid võivad ette näha, et börsil noteeritud äriühingud, kelle töötajaskonnas on alaesindatud soost töötajaid alla 10 protsendi, ei pea täitma lõikes 1 sätestatud eesmärki.

Muudatusettepanek

välja jäetud

Muudatusettepanek 48

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 5 – lõige 1**

Komisjoni ettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud võtavad seoses soolise tasakaalu saavutamise tegevjuhtkonna liikmete seas individuaalsed *kohustused, mis täidetakse* hiljemalt 1. jaanuariks 2020, *börsil noteeritud* riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud võtavad seoses soolise tasakaalu saavutamise tegevjuhtkonna liikmete seas individuaalsed *lisakohustused kooskõlas artiklis 4 kirjeldatud menetlustega.*

Selliste kohustuste eesmärk on saavutada konkreetseid edusamme parema soolise tasakaalu saavutamiseks hiljemalt 1. jaanuariks 2020, suurte riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.

Muudatusettepanek 49

Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 5 – lõige 2

Komisjoni ettepanek

2. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmesriigi pädevale asutusele alates [kaks aastat pärast vastuvõtmist] korra aastas teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta, eristades seejuures tegevjuhtkonna liikmeid ja tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, ning meetmete kohta, mis on võetud artikli 4 lõikes 1 ja käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, ning teeksid selle teabe asjakohasel viisil üldsusele kättesaadavaks oma veebilehel.

Muudatusettepanek

2. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud **ja suured riigi osalusega äriühingud** esitaksid liikmesriigi pädevale asutusele **ja vajadusel oma aastaaruandes** alates [kaks aastat pärast vastuvõtmist] korra aastas teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta, eristades seejuures tegevjuhtkonna liikmeid ja tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, ning **tehtud edusammude ja** meetmete kohta, mis on võetud artikli 4 lõikes 1 ja käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, **ja vajaduse korral kõigi ametissenimetatud juhtorgani liikmete soolise koosseisu kohta võrdlusperioodil**, ning teeksid selle teabe asjakohasel viisil **ja hõlpsalt** üldsusele kättesaadavaks oma veebilehel.

Muudatusettepanek 50

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 5 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

3. Kui börsil noteeritud äriühing ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärgi või käesoleva artikli lõike 1 kohaselt võetud individuaalseid kohustusi, tuleb käesoleva artikli lõikes 2 osutatud teabesse lisada ka eesmärkide või kohustuste täitmata jätmise põhjused ning kirjeldada meetmeid, mida asjaomane äriühing on eesmärkide või kohustuste täitmiseks võtnud või kavatsseb võtta.

Muudatusettepanek

3. Kui börsil noteeritud äriühing **või suur riigi osalusega äriühing** ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärgi või käesoleva artikli lõike 1 kohaselt võetud individuaalseid kohustusi, tuleb käesoleva artikli lõikes 2 osutatud teabesse lisada ka eesmärkide või kohustuste täitmata jätmise põhjused ning **põhjalikult** kirjeldada meetmeid, mida asjaomane äriühing on eesmärkide või kohustuste täitmiseks võtnud või kavatsseb võtta.

Muudatusettepanek 51

Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 5 – lõige 4

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

4. Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid tagamaks, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) artikli 20 kohaselt määratud asutus või asutused on pädevad ka edendama, analüüsima, jälgima ja toetama soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganites.

välja jäetud

Selgitus

Selle osa väljajätmine ei ole mõeldud selle teksti väljajätmisena, vaid direktiivi struktuuri muudatusena. See osa nüüd eraldi uues artiklis 8 a. Eesmärk on laiendada võrdõiguslikkusega tegeleva asutuse pädevust.

Muudatusettepanek 52

Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 6 – lõige 2 – sissejuhatav osa

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

2. Sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad ning võivad muu hulgas esineda järgmiste meetmete kujul:

2. Sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed, **järk-järgult karmistuvad** ja hoiatavad ning võivad muu hulgas esineda järgmiste meetmete kujul:

Muudatusettepanek 53

Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 6 – lõige 2 – punkt a

Komisjoni ettepanek

(a) haldustrahvid;

Muudatusettepanek

(a) *varajane hoiatus, millele järgnevad järk-järgult karmistuvad haldustrahvid;*

Muudatusettepanek 54

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 6 – lõige 2 – punkt b a (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(b a) tõsiste ja korduvate rikkumiste korral pädeva kohtuorgani nõutud sundlaialisaatmine, mis on täielikult kooskõlas nõuetekohaste menetluslike kaitsemeetmetega.

Selgitus

Tuleks selgitada, et liikmesriikidel on mitmeid erinevaid valikuid sanktsioonide rakendamise korra kehtestamiseks riiklikul tasandil.

Muudatusettepanek 55

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 6 – lõige 2 c (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

2 c. Liikmesriigid annavad aru käesoleva direktiivi sätetest kinnipidamiseks kehtestatud sanktsioonidest.

Muudatusettepanek 56

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 7 – lõik 1**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

Liikmesriigid võivad kehtestada või

Liikmesriike ergutatakse kehtestama või

säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamaid sätteid, et tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus nende territooriumil asutatud äriühingutes, tingimusel et *see* ei too kaasa põhjendamatu diskrimineerimist *ega takista siseturu nõuetekohast toimimist*.

säilitama käesoleva direktiivi sätetest soodsamaid sätteid, et *saavutada Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 23 sätestatud eesmärk ning et* tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus nende territooriumil asutatud äriühingutes, tingimusel et *need on suunatud käesoleva direktiivi eesmärgi saavutamisele ning ei lähe nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale* too kaasa põhjendamatu diskrimineerimist.

Muudatusettepanek 57

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 8 – lõige 3 – lõik 1

Komisjoni ettepanek

Ilma et see piiraks artikli 4 ***lõigete 6 ja 7*** kohaldamist, võivad liikmesriigid, kes on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, jätta kohaldamata ametissenimetamisega seotud menetlusnõuded, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5, tingimusel et ***suudetakse tõendada***, et kõnealuste meetmete kaudu on võimalik saavutada olukord, kus börsil noteeritud äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja ***börsil noteeritud riigi osalusega*** äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018 on alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %.

Muudatusettepanek

Ilma et see piiraks artikli 4 ***lõike 6*** kohaldamist, võivad liikmesriigid, kes on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks börsil noteeritud äriühingute ***ja suurte riigi osalusega äriühingute*** tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, ***või liikmesriigid, kus kehtivad muud, näiteks eneseregulatsiooni meetmed naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks börsil noteeritud äriühingute ja suurte riigi osalusega äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas***, jätta kohaldamata ametissenimetamisega seotud menetlusnõuded, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5, ***ning artikli 5 lõike 1***, tingimusel et ***komisjoni hinnang osutab***, et kõnealuste meetmete kaudu on võimalik saavutada olukord, kus börsil noteeritud äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018 on alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas ***kas*** vähemalt 40

% või vastab artikli 4 lõikes 7 osutatud ühe kolmandiku eesmärgile. Asjaomane liikmesriik edastab sellekohase teabe komisjonile.

Selgitus

Eneseregulatsiooni meetmed (nt äriühingute üldjuhtimise eeskirjad), mis on osutunud tõhusaks, peaksid õigustama menetlusnõuete mittekohtaldamist.

Muudatusettepanek 58

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 8 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

Artikkel 8 a

Võrdõiguslikkusega tegelev asutus

Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid tagamaks, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine)¹ artikli 20 kohaselt määratud asutus või asutused on pädevad ka edendama, analüüsima, jälgima ja toetama soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganites.

¹ *ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.*

Muudatusettepanek 59

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid esitavad komisjonile hiljemalt 1. jaanuariks 2017 ja pärast seda

1. Liikmesriigid esitavad komisjonile hiljemalt 1. jaanuariks 2017 ja pärast seda

iga kahe aasta tagant aruande käesoleva direktiivi rakendamise kohta. Aruandes esitatakse muu hulgas põhjalik teave meetmete kohta, mida on võetud artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, artikli 5 lõikega 2 ettenähtud teave **ja** teave börsil noteeritud äriühingute individuaalsete kohustuste kohta, mis on võetud artikli 5 lõike 1 kohaselt.

iga kahe aasta tagant aruande käesoleva direktiivi rakendamise kohta. Aruandes esitatakse muu hulgas põhjalik teave meetmete kohta, mida on võetud artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, artikli 5 lõikega 2 ettenähtud teave **ning** teave börsil noteeritud äriühingute **ja suurte riigi osalusega äriühingute** individuaalsete kohustuste kohta, mis on võetud artikli 5 lõike 1 kohaselt.

Muudatusettepanek 60

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 2 – lõik 1

Komisjoni ettepanek

Liikmesriigid, kes artikli 8 lõike 3 kohaselt ei kohalda ametissenimetamisega seotud menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5, lisavad lõikes 1 nimetatud aruandesse teabe artikli 8 lõikes 3 osutatud riigi tasandi meetmete konkreetsete tulemuste kohta. Seejärel **esitab** komisjon eriaruande, milles on antud hinnang sellele, kas kõnealused meetmed tõesti võimaldavad saavutada olukorra, kus **börsil noteeritud** riigi osalusega äriühingute puhul 1. jaanuariks 2018 ja **muude** börsil noteeritud äriühingute puhul 1. jaanuariks 2020 on tagatud, et alaesindatud soost isikuid oleks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas vähemalt 40 %. Esimese sellise aruande **esitab** komisjon 1. juuliks 2017 ja edaspidised aruanded kuue kuu jooksul pärast seda, kui on saadud teade, et asjaomane liikmesriik on esitanud lõike 1 kohase aruande.

Muudatusettepanek

Liikmesriigid, kes artikli 8 lõike 3 kohaselt ei kohalda ametissenimetamisega seotud menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5, lisavad lõikes 1 nimetatud aruandesse teabe artikli 8 lõikes 3 osutatud riigi tasandi meetmete konkreetsete tulemuste kohta. Seejärel **avaldab** komisjon eriaruande, milles on antud hinnang sellele, kas kõnealused meetmed tõesti võimaldavad saavutada olukorra, kus **suurte** riigi osalusega äriühingute puhul 1. jaanuariks 2018 ja börsil noteeritud äriühingute puhul 1. jaanuariks 2020 on tagatud, et alaesindatud soost isikuid oleks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas vähemalt 40 %. Esimese sellise aruande **avaldab** komisjon 1. juuliks 2017 ja edaspidised aruanded kuue kuu jooksul pärast seda, kui on saadud teade, et asjaomane liikmesriik on esitanud lõike 1 kohase aruande.

Muudatusettepanek 61

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 2 – lõik 2

Komisjoni ettepanek

Asjaomased liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud, kes ei ole artikli 8 lõikes 3 osutatud riiklike meetmete kohaldamise kaudu saavutanud olukorda, kus börsil noteeritud riigiosalusega äriühingute puhul 1. jaanuariks 2018 ja muude börsil noteeritud äriühingute puhul 1. jaanuariks 2020 on **tegevjuhtkonda mittekuuluvateks** juhtkonna liikmeteks määratud või valitud alaesindatud soost isikute osakaal vähemalt 40 %, hakkavad alates nimetatud kuupäevadest kohaldama ametissenimetamisega seotud menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5.

Muudatusettepanek

Asjaomased liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud **ja suured riigi osalusega äriühingud**, kes ei ole artikli 8 lõikes 3 osutatud riiklike meetmete kohaldamise kaudu saavutanud olukorda, kus börsil noteeritud riigiosalusega äriühingute puhul 1. jaanuariks 2018 ja muude börsil noteeritud äriühingute puhul 1. jaanuariks 2020 on juhtkonna liikmeteks määratud või valitud alaesindatud soost isikute osakaal vähemalt 40 %, hakkavad alates nimetatud kuupäevadest kohaldama **töölevõtu, valiku ja** ametissenimetamisega seotud menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5.

Muudatusettepanek 62

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

3. Komisjon vaatab käesoleva direktiivi rakendamise läbi ja esitab Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande hiljemalt 31. detsembriks 2021 ning pärast seda iga kahe aasta tagant. **Komisjon** hindab eelkõige, kas käesoleva direktiivi eesmärgid on saavutatud.

Muudatusettepanek

3. Komisjon vaatab käesoleva direktiivi rakendamise läbi ja esitab Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande hiljemalt 31. detsembriks 2021 ning pärast seda iga kahe aasta tagant. **Pärast konsulteerimist Euroopa Parlamendi, nõukogu ja Euroopa sotsiaalpartneritega** hindab **komisjon** eelkõige, kas käesoleva direktiivi eesmärgid on saavutatud.

Muudatusettepanek 63

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 4

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

välja jäetud

MENETLUS

Pealkiri	Soolise tasakaalu parandamine börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas		
Viited	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Vastutavad komisjonid istungil teada andmise kuupäev	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Arvamuse esitaja(d) istungil teada andmise kuupäev	EMPL 22.11.2012		
Arvamuse koostaja nimetamise kuupäev	Marije Cornelissen 12.12.2012		
Kodukorra artikkel 51 – komisjonide ühised koosolekud istungil teada andmise kuupäev	17.1.2013		
Arutamine parlamendikomisjonis	23.4.2013	19.6.2013	8.7.2013
Vastuvõtmise kuupäev	9.7.2013		
Lõpphääletuse tulemus	+: –: 0:	37 5 4	
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Viliija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Adam Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Öry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber		
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 187 lg 2)	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		

4.6.2013

SISETURU- JA TARBIJAKAITSEKOMISJONI ARVAMUS

õiguskomisjonile ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonile

ettepaneku kohta võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Arvamuse koostaja: Antonyia Parvanova

LÜHISELGITUS

Ettepaneku eesmärk on edendada soolist võrdõiguslikkust majandusotsuste tegemisel, eelkõige börsil noteeritud äriühingutes, kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artikli 3 lõikega 3 ja kasutada ära olemasolevat talendipotentsiaali, et tagada naiste ja meeste võrdsem osalemine äriühingute juhtorganites, toetades sellega siseturu nõuetekohast toimimist ning strateegia „Euroopa 2020” sihte ja eesmärki suurendada naiste tööhõive määra 2020. aastaks 75%-le.

Arvamuse koostaja toetab ettepanekus taotletud eesmärke. Ta väljendab erilist heameelt valiku üle kasutada direktiivi vahendina, millega luua liidus harmoneeritud õigussüsteem ja saavutada suurem õiguskindlus, et vähendada halduskoormust, mis tuleneb riikidevahelistest erisustest soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete kohaldamisel ja rakendamisel juhatustes.

Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamine on üks ELi peaesmärkidest, see kajastub nii aluslepingutes (Euroopa Liidu lepingu artikli 3 lõige 3 ja Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 157) kui ka põhiõiguste hartas (artikkel 23). ELi institutsioonid on teinud mitmeid jõupingutusi, et edendada soolist võrdõiguslikkust majandusotsuste tegemisel. aastal määratles komisjon võrdsuse otsuste tegemisel naiste harta (COM(2010)78 lõplik) ning naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015 (COM(2010)491 lõplik) ühe prioriteedina. aasta märtsis algatas komisjoni asepresident Reding kampaania naiste osaluse suurendamiseks ettevõtete juhatustes, kutsudes börsil noteeritud äriühinguid üles vabatahtlikult suurendama naiste osakaalu juhtorganites 2020. aastaks 40%-ni. Kampaaniaga oli võimalik ühineda terve aasta jooksul, kuid sellele kirjutas alla vaid 24 ettevõtet.

Vaatamata nendele jõupingutustele, püsib juhtivatel ametikohtadel jätkuvalt sooline tasakaalustamatus. Komisjoni andmetel on praegu 15,8% suurimate äriühingute juhtivatest ametikohtadest naiste käes. Liikumine olukorra paranemise suunas on olnud aeglane ning aastane kasv vaid 0,6%. Tulemused erinevad liikmesriigiti.

Komisjoni ettepanekut toetavad kõik majandusalastel ametikohtadel töötavad volinikud: asepresident Antonio Tajani (tööstus ja ettevõtlus), asepresident Joaquín Almunia (konkurents), asepresident Olli Rehn (majandus ja rahandus), volinik Michel Barnier (siseturg ja teenused) ja volinik László Andor (tööhõive ja sotsiaalküsimused) ning asepresident Viviane Reding.

Arvamuse koostaja tuvastas mitmeid valdkondi, mis pakuvad naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonile erilist huvi ja millele ta oma arvamuses lisatähelepanu pööras, eelkõige siseturu toimimine, ettevõtete õiguskindlus ja tarbijaelistuste ilmnemine ettevõtte otsustusprotsessidega seotud valikutes. Arvamuse koostaja pööras asjakohast tähelepanu ELi haprale majandusolukorrale ja sellele, kuidas käesolev ettepanek võiks positiivselt mõjuda finantsstabiilsuse saavutamisele ja pikaajalisele majanduskasvule.

Euroopa Komisjoni andmete kohaselt teevad naised umbes 70% tarbimisotsustest kogu maailmas. Seega võib rohkemate naiste esindatus juhtivatel kohtadel pakkuda parema ülevaate majanduskäitumisest ja tarbijavalikutest. Tooted ja teenused, mis vastavad rohkem tarbijate vajadustele ja eelistustele, võivad müüginumbreid suurendada.

Lisaks on ülioluline tagada õiguskindlus ettevõtetele, mis tegutsevad rohkem kui ühes liikmesriigis. Praegu esineb üle kogu liidu äriühingute juhtorganites soolise võrdõiguslikkuse toetamiseks kehtestatud reeglites ebavõrdsusi. Sellisel mitmekesisusel võib olla negatiivne mõju ühtse turu toimimisele. Piiriülese tegevusega ettevõtete jaoks on vaja ühtset usaldusväärset õigusraamistikku, et täielikult ära kasutada juurdepääsu ühtsele turule ning saavutada rahuldaval tasemel majandustulemusi.

Nagu on ilmnunud mitmete kvantitatiivsete uuringute tulemustest, suurendab tippjuhtide seas valitsev sooline tasakaal praegustes majandustingimustes äriühingu finantssuutlikkust ja kasumlikkust. Seetõttu ei ole börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites naiste osaluse suurendamine üksnes soolise võrdõiguslikkuse ja diskrimineerimiskeelu tagamise huvides, vaid sellel võib olla positiivne mõju ka asjassepuutuvate äriühingute toimimisele ja majandustulemustele.

Arvestades ELi rahvastiku vananemist, usub arvamuse koostaja, et ettevõtete juhtorganites Euroopa elanikkonnast poole potentsiaali kasutamata jätmine võib aeglustada meie majanduse arengut, finantsstruktuuride taastumist ja olemasoleva inimkapitali suutlikkust.

Arvamuse koostaja kutsub oma muudatusettepanekutes liikmesriike üles pakkuma ettevõtetele stiimuleid, et need teeksid juhtorganites soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte järgimisel edusamme ning annaksid neist aru, võimaldades naiste juurdepääsu ettevõtlusvõrgustikele ja kujundades oma personalipoliitikat nii, et see toetaks naiste võimekuse ärakasutamist.

Esitatud muudatusettepanekud on tasakaalustatud ja kinnitavad ülalmainitud aspektide tugevdamise kaudu originaalteksti. Nende kaasamine parandab ettepaneku õiguskindlust ja tugevdab peamisi soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid, tagades seeläbi vastavuse põhiõiguste harta artiklile 23 ja Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklile 157.

MUUDATUSETTEPANEKUD

Siseturu- ja tarbijakaitsekomisjon palub vastutaval naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonil lisada oma raportisse järgmised muudatusettepanekud:

Muudatusettepanek 1
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 6 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 a) Komisjoni andmetel¹ teevad naised praegusel ajal suurema osa tarbimisotsustest kogu maailmas. Naiste parem esindatus ettevõtete juhatuses annaks asjaomastele ettevõtetele paremad teadmised tarbija vajadustest ja majanduslikust käitumisest. Nii saavad nad pakkuda kaupu ja teenuseid, mis vastavad paremini tarbija nõudmistele.

¹Euroopa Komisjoni õigusküsimuste peadirektoraat „Women in economic decision-making in the EU: A Europe 2020 initiative 2012

Muudatusettepanek 2
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 6 b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 b) ELi institutsioonid ja asutused peaksid näitama eeskuju soolise tasakaalu parandamisega. Käesolevas direktiivis esitatud põhimõtted tuleks lisada eeskirjadesse, mis reguleerivad komisjoni, Euroopa Parlamendi ja kõigi ELi institutsioonide ja asutuste, sh Euroopa Keskpanga sisemisi personalivaliku menetlusi. Kõigis ELi institutsioonides tuleb välja töötada tõhusamad soolise võrdõiguslikkuse eeskirjad, et mõjutada töölevõtmist ELi eri institutsioonidesse, koolitust ja igapäevast toimimist. Sel eesmärgil peaksid institutsioonid tagama, et kõrgema juhtkonna töötajate, sh peadirektorite, direktorite ja üksuse juhatajate töölevõtmisel saavutatakse

sooline tasakaal.

Muudatusettepanek 3
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 6 c (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 c) On väga oluline, et komisjon kui ELi täitevorgan parandaks oma soolist tasakaalu, et Euroopa kodanikke paremini esindada. Seetõttu kutsutakse liikmesriike üles esitama volinike kolleegiumi igale ametikohale nii mees- kui ka naissoost kandidaadi, et tagada volinike kolleegiumi sooline tasakaal.

Muudatusettepanek 4
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 6 d (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 d) Euroopa Keskpank (EKP), Euroopa Finantsjärelevalve Süsteem – sealhulgas Euroopa Süsteemsete Riskide Nõukogu – ja Euroopa järelevalveasutused (ESAd) peaksid täitma kõiki soolise võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimise nõudeid. Ka ESAd järelevalvenõukogusid tuleks ergutada esitama Euroopa Parlamendi asjaomasel kuulamisel eesistujate ja tegevdirektorite ametikohtadele sooliselt tasakaalus kandidaadinimekirju. Lõplik valik nendele ametikohtadele peaks olema sooliselt tasakaalustatud. Samuti on oluline, et Euroopa Süsteemsete Riskide Nõukogu juhtkomitees ja nõuandekomiteedes oleks saavutatud sooline tasakaal.

Muudatusettepanek 5
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 6 e (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 e) Euroopa Keskpanga (EKP) järelevalvenõukogu, sh esimehe ja aseesimehe ametikohad peaksid olema sooliselt tasakaalustatud. Kui Euroopa Keskpanga juhatuses vabaneb ametikoht, tuleks liikmesriike, kelle rahaihik on euro, julgustada esitama vabale ametikohale kaks kandidaati, kellest üks on mees- ja üks naissoost. Liikmesriike tuleks ka ergutada nimetama naisi riigi keskpankade juhatajateks, et tagada Euroopa Keskpanga nõukogu ja üldnõukogu ning Euroopa Süsteemsete Riskide Nõukogu haldusnõukogu sooline tasakaal.

Muudatusettepanek 6
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 8

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(8) Mis puutub ettevõtlusse, siis on laialt levinud seisukoht, et naiste valimine juhtorganisse aitab parandada äriühingu üldjuhtimist, kuna see suurendab meeskonnatöö tulemuslikkust ja otsuste tegemise kvaliteeti tänu mitmekesisemale ja kollektiivile orienteeritud mõtteviisile, mis toob kaasa uusi vaatenurki ning võimaldab seetõttu teha tasakaalukamaid otsuseid. Paljud uuringud on näidanud, et koos parema soolise tasakaaluga tippjuhtide hulgas suureneb ka äriühingu finantssuutlikkus ja kasumlikkus. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites võib seega avaldada positiivset mõju nende äriühingute *tulemuslikkusele*.

(8) Mis puutub ettevõtlusse, siis on laialt levinud seisukoht, et naiste valimine juhtorganisse aitab parandada äriühingu üldjuhtimist, kuna see suurendab meeskonnatöö tulemuslikkust ja otsuste tegemise kvaliteeti tänu mitmekesisemale ja kollektiivile orienteeritud mõtteviisile, mis toob kaasa uusi vaatenurki ning võimaldab seetõttu teha tasakaalukamaid otsuseid. Paljud uuringud on näidanud, et koos parema soolise tasakaaluga tippjuhtide hulgas suureneb ka äriühingu finantssuutlikkus ja kasumlikkus. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites võib seega avaldada positiivset mõju nende äriühingute *toimimisele ja*

Muudatusettepanek 7 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 9

Komisjoni ettepanek

(9) On ka tõendeid, mis osutavad sellele, et sooline võrdsus tööturul võib märkimisväärselt suurendada majanduskasvu. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites ei paranda mitte ainult juhtorganisse määratud naiste positsiooni, vaid aitab äriühingul ligi tõmmata ka teisi võimekaid naisi ning tagab naiste suurema osaluse kõikidel juhtimistasanditel ning kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast aitab naiste **osaluse suurendamine** äriühingute juhtorganites vähendada nii naiste ja meeste tööhõive- kui ka palgaerinevusi. Naiste teadmiste ja oskuste täielikum ärakasutamine suurendaks hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides.

Muudatusettepanek 8 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 10

Komisjoni ettepanek

(10) Hoolimata praegustest ELi õigusaktidest soolise diskrimineerimise vältimise ja selle vastu võitlemise kohta ning nõukogu soovitudest, mille põhieesmärk oli naiste osaluse

Muudatusettepanek

(9) On ka tõendeid, mis osutavad sellele, et sooline võrdsus tööturul võib märkimisväärselt suurendada majanduskasvu. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites ei paranda mitte ainult juhtorganisse määratud naiste positsiooni, vaid aitab äriühingul ligi tõmmata ka teisi võimekaid naisi ning tagab naiste suurema osaluse kõikidel juhtimistasanditel ning kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast aitab naiste **tasakaalustatum osalus** äriühingute juhtorganites vähendada nii naiste ja meeste tööhõive- kui ka palgaerinevusi. Naiste teadmiste ja oskuste täielikum ärakasutamine suurendaks hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides.

suurendamine majandusotsuste tegemisel ning iseregulatsiooni soodustavate meetmete võtmine ELi tasandil, on **naiste osakaal** äriühingute kõrgemates otsuseid tegevates organites kogu ELi territooriumil endiselt väga **väike**. Soolise tasakaalu puudumine on kõige suurem ja teravam probleem erasektoris, eelkõige börsil noteeritud äriühingutes. Komisjoni peamine sellealane statistiline näitaja, mis väljendab soolist esindatust äriühingute juhtorganites, osutab, et äriühingute kõrgeimal otsustustasandil tegutsevate naiste osakaal on endiselt väga väike. 2012. aasta jaanuaris oli suuremate börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites naisi vaid 13,7 %. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas oli naiste osakaal ainult 15%.

suurendamine majandusotsuste tegemisel ning iseregulatsiooni soodustavate meetmete võtmine ELi tasandil, on **naised** äriühingute kõrgemates otsuseid tegevates organites kogu ELi territooriumil endiselt väga **alaesindatud**. Soolise tasakaalu puudumine on kõige suurem ja teravam probleem erasektoris, eelkõige börsil noteeritud äriühingutes, **samas kui ka teatud ELi institutsioonides ja asutustes, nt Euroopa Keskpangas, on soolise tasakaaluga suuri probleeme**. Komisjoni peamine sellealane statistiline näitaja, mis väljendab soolist esindatust äriühingute juhtorganites, osutab, et äriühingute kõrgeimal otsustustasandil tegutsevate naiste osakaal on endiselt väga väike. 2012. aasta jaanuaris oli suuremate börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites naisi vaid 13,7 %. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas oli naiste osakaal ainult 15%.

Muudatusettepanek 9 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 11

Komisjoni ettepanek

(11) Naiste osakaal äriühingute juhtorganites suureneb väga aeglaselt ning viimastel aastatel on keskmine aastane kasv olnud vaid 0,6 protsendipunkti. Liikmesriigid ei ole olukorra parandamisel olnud võrdselt edukad ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Olukord on oluliselt rohkem paranenud sellistes liikmesriikides, kus on kehtestatud siduvad meetmed. Erinevused liikmesriikide vahel **süvenevad** tulevikus **tõenäoliselt** veelgi, sest liikmesriigid rakendavad naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites väga erinevaid lähenemisviise.

Muudatusettepanek

(11) Naiste osakaal äriühingute juhtorganites suureneb väga aeglaselt ning viimastel aastatel on keskmine aastane kasv olnud vaid 0,6 protsendipunkti. Liikmesriigid ei ole olukorra parandamisel olnud võrdselt edukad ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Olukord on oluliselt rohkem paranenud sellistes liikmesriikides, kus on kehtestatud siduvad meetmed. Erinevused liikmesriikide vahel **võivad** tulevikus veelgi **süveneda**, sest liikmesriigid rakendavad naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites väga erinevaid lähenemisviise. **Seepärast tuleks liikmesriike julgustada jagama teavet ja levitama parimaid tavasid soolise tasakaalu parandamiseks, sh tutvustama**

nende ettevõtete kogemusi, mille juhtorganite koosseisus on saavutatud sooline tasakaal.

Muudatusettepanek 10
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 11 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(11 a) Liikmesriigid peaksid võtma vastu strateegiad, millega saavutada oma soolist tasakaalu käsitlevates arusaamades sotsiaal-kultuuriline nihe, kasutades erinevaid vahendeid, millega julgustada naisi osalema juhtkonna hierarhias ja tööandjaid rakendama proaktiivseid lähenemisviise ja meetmeid. Sellised vahendid võiksid muu hulgas hõlmata paindlike töögraafikute soodustamist ja peresõbralike töökohtade arendamist, võimaldades kasutada lastehoidu.

Muudatusettepanek 11
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 12

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(12) Kui liikmesriikide eeskirjad, millega reguleeritakse börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolist tasakaalu, on hajutatud ja lahknevad või puuduvad üldse, ei too see mitte ainult kaasa olukorra, kus naiste arv tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on liikmesriigiti erinev ja olukorra paranemise tase on ebauhtlane, vaid seab ka tõkkeid siseturu toimimisele, esitades Euroopa börsil noteeritud äriühingutele erinevaid äriühingu üldjuhtimise nõudeid. Sellised erinevused äriühingute juhtorganite koosseisu käsitlevates õiguslikes ja iseregulatsiooni nõuetes võivad kaasa tuua praktilisi

(12) Kui liikmesriikide eeskirjad, millega reguleeritakse börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolist tasakaalu, on hajutatud ja lahknevad või puuduvad üldse, ei too see mitte ainult kaasa olukorra, kus naiste arv tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on liikmesriigiti erinev ja olukorra paranemise tase on ebauhtlane, vaid seab ka tõkkeid siseturu toimimisele, esitades Euroopa börsil noteeritud äriühingutele erinevaid äriühingu üldjuhtimise nõudeid. Sellised erinevused äriühingute juhtorganite koosseisu käsitlevates õiguslikes ja iseregulatsiooni nõuetes võivad kaasa tuua praktilisi

probleeme piiriülestele börsil noteeritud äriühingutele, eeskätt siis, kui on tegemist filiaalide loomise või ühinemiste ja ülevõtmistega, aga ka juhtorganisse kandideerivatele isikutele.

probleeme piiriülestele börsil noteeritud äriühingutele, eeskätt siis, kui on tegemist filiaalide loomise või ühinemiste ja ülevõtmistega, aga ka juhtorganisse kandideerivatele isikutele. *Sellele vaatamata ei tohiks käesolevas direktiivis esitatud sätete jõustamine sõltuda erinevatest viisidest, kuidas Euroopa ettevõtete juhatustesse valitakse tegevjuhtkonda mittekuuluvaid liikmeid.*

Muudatusettepanek 12 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 12 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(12 a) Käesoleva direktiivi nõuetekohase rakendamise üks peamistest mõjuteguritest on see, kui tulemuslikult kasutatakse tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimise kriteeriume, mis kehtestatakse eelnevalt ja on täielikult läbipaistvad ning milles arvestatakse kandidaatide pädevusi võrdsel määral, sõltumata nende soost.

Muudatusettepanek 13 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 12 b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(12 b) Arvestades rahvastiku vananemist ja oskuste nappust, võib ettevõtete juhtorganites Euroopa elanikkonnast poole potentsiaali kasutamata jätmise aeglustada meie majanduse arenguvõimalusi ja finantsstruktuuride taastumist. Kui juhtivate ametikohtade puhul pooli kandidaate isegi ei kaaluta, võib see seada ohtu ametissenimetamise protsessi ja kvaliteedi enda, see omakorda suurendab usaldamatust ettevõtete

võimustruktuuride vastu ning võib kaasa tuua olemasoleva inimkapitali vähem tõhusa rakendamise. Süstemaatiline sobivate eri soost kandidaatide kaasamine tagab selle, et uued juhtorgani liikmed valitakse parimate nais- ja meeskandidaatide seast ning ühiskond on ettevõtete otsustusprotsessides esindatud õiglaselt.

Muudatusettepanek 14 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 14

Komisjoni ettepanek

(14) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole küll juhtorganite liikmete valikumenetlust ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid siseriiklikke eeskirju kõigis üksikasjades ühtlustada, ent siiski on vaja kehtestada teatavad miinimumnõuded, mis võimaldaksid kohustada selliseid börsil noteeritud äriühinguid, kus puudub sooline tasakaal, võtma tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametissenimetamise üle otsustamisel aluseks kandidaatide kvalifikatsiooni objektiivne võrdlushinnang, mis hõlmab sobivust, pädevust ja ametialast suutlikkust; see on vajalik soolise tasakaalu saavutamiseks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Üksnes ELi tasandi meetmega on võimalik tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus ja ära hoida probleeme igapäevases äritegevuses.

Muudatusettepanek

(14) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole küll juhtorganite liikmete valikumenetlust ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid siseriiklikke eeskirju kõigis üksikasjades ühtlustada, ent siiski on vaja kehtestada teatavad miinimumnõuded, mis võimaldaksid kohustada selliseid börsil noteeritud äriühinguid, kus puudub sooline tasakaal, võtma tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametissenimetamise üle otsustamisel aluseks *kandideerimistaotlustele kutsuva ametikoha vabanemise teate ja* kandidaatide kvalifikatsiooni objektiivne võrdlushinnang, mis hõlmab sobivust, pädevust ja ametialast suutlikkust; see on vajalik soolise tasakaalu saavutamiseks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Üksnes ELi tasandi meetmega on võimalik tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus ja ära hoida probleeme igapäevases äritegevuses.

Muudatusettepanek 15 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 17

Komisjoni ettepanek

(17) Börsil noteeritud äriühingud on majandusliku tähtsuse, nähtavuse ja turumõju seisukohalt eriti tähtsal positsioonil. Seepärast tuleks käesoleva direktiiviga ettenähtud meetmeid kohaldada selliste börsil noteeritud äriühingute suhtes, mida käsitatakse kui liikmesriigis asutatud äriühinguid, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiivi 2004/39/EÜ (finantsinstrumentide turgude kohta) artikli 4 lõike 1 punkti 14 tähenduses. Börsil noteeritud äriühingud on eeskujuks kogu majandusvaldkonnale ning nende toimimisviisi järgivad tõenäoliselt ka teised äriühingud. Börsil noteeritud äriühingute avalik olemus nõuab, et nende tegevust tuleks seoses avaliku huviga reguleerida **rohkem**.

Muudatusettepanek 16 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 17 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(17) Börsil noteeritud äriühingud on majandusliku tähtsuse, nähtavuse ja turumõju seisukohalt eriti tähtsal positsioonil. Seepärast tuleks käesoleva direktiiviga ettenähtud meetmeid kohaldada selliste börsil noteeritud äriühingute suhtes, mida käsitatakse kui liikmesriigis asutatud äriühinguid, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiivi 2004/39/EÜ (finantsinstrumentide turgude kohta) artikli 4 lõike 1 punkti 14 tähenduses. Börsil noteeritud äriühingud on eeskujuks kogu majandusvaldkonnale ning nende toimimisviisi järgivad tõenäoliselt ka teised äriühingud. Börsil noteeritud äriühingute avalik olemus nõuab, et nende tegevust tuleks seoses avaliku huviga **asjakohaselt** reguleerida.

Muudatusettepanek

(17 a) Ka börsil noteerimata äriühingud täidavad majanduses olulist rolli. Seetõttu võiksid nad põhimõtteliselt kuuluda käesoleva direktiivi kohaldamisalasse. Kuna sooline olukord nendes äriühingutes ei ole üldiselt teada ja nende iseärasuste ja liikmesriigiti erineva olemuse kajastamiseks võib vaja olla erisätteid, tuleks äriühingud kaasata alles hiljem. Komisjon peaks kõiki ülaltoodud aspekte põhjalikult uurima ja esitama sel teemal ühtse ettepaneku.

Muudatusettepanek 17
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 18

Komisjoni ettepanek

(18) Käesolevat direktiivi ei kohaldata mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete (VKEd) suhtes, nii nagu need on määratletud komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitusel 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta, *isegi kui tegemist on börsil noteeritud äriühingutega.*

Muudatusettepanek

(18) Käesolevat direktiivi ei kohaldata mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete (VKEd) suhtes, nii nagu need on määratletud komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitusel 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta. *VKEdele kehtestatud erandit tuleks kohaldada börsil noteeritud äriühingute suhtes ning hiljem ka börsil noteerimata äriühingute suhtes.*

Muudatusettepanek 18
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 21

Komisjoni ettepanek

(21) Mitmes liikmesriigis on võimalus või kohustus määrata või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest äriühingu töötajate ja/või töötajate organisatsiooni liikmete hulgast koosõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada kõikide tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete, kaasa arvatud töötajate esindajate suhtes. Asjaomased liikmesriigid peaksid välja töötama kõnealuste eesmärkide täitmiseks vajalikud praktilised menedžerid, võttes arvesse asjaolu, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulka kuuluvad ka mõned töötajate esindajad.

Muudatusettepanek

(21) Mitmes liikmesriigis on võimalus või kohustus määrata või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest äriühingu töötajate ja/või töötajate organisatsiooni liikmete hulgast koosõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada kõikide tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete, kaasa arvatud töötajate esindajate suhtes. Asjaomased liikmesriigid peaksid *riigi tasandil* välja töötama kõnealuste eesmärkide täitmiseks vajalikud praktilised menedžerid, *olles tööturu partneritega hoolikalt ja põhjalikult konsulteerinud ja* võttes arvesse asjaolu, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulka kuuluvad ka mõned töötajate esindajad.

Muudatusettepanek 19

Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 22

Komisjoni ettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi **äriühingutele tuleks panna kohustus kehtestada** asjakohased menetlused, mille abil täita konkreetsed eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. Kui börsil noteeritud äriühingu tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, peaks ta kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgas. Eeskätt ei takista see kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.

Muudatusettepanek 20

Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 26

Muudatusettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi **äriühingud peaksid vastu võtma** asjakohased menetlused, mille abil täita konkreetsed eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. Kui börsil noteeritud äriühingu tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, peaks ta kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel **kandideerimistaotluste esitamisele kutsuvat ametikoha vabanemise teadet ja** kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgas. Eeskätt ei takista see kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.

Komisjoni ettepanek

(26) Vastavalt eespool nimetatud kohtulahenditele peavad liikmesriigid tagama, et kui valitakse parima kvalifikatsiooniga kandidaate tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale, tuleb kasutada kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati tuleks eelistada juhul, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

Muudatusettepanek 21 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 31

Komisjoni ettepanek

(31) Kuna töötajaskonna soolisel koosseisul on otsene mõju alaesindatud soost kandidaatide olemasolule, võivad liikmesriigid ette näha, et juhul kui alaesindatud soost töötajaid on alla 10 protsendi töötajaskonnast, ei pea asjaomane äriühing käesolevas direktiivis

Muudatusettepanek

(26) Vastavalt eespool nimetatud kohtulahenditele peavad liikmesriigid tagama, et kui valitakse parima kvalifikatsiooniga kandidaate tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale, tuleb kasutada **kandideerimistaotluste esitamisele kutsuvat ametikoha vabanemise teadet ja** kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati tuleks eelistada juhul, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

Muudatusettepanek

välja jäetud

sätetatud eesmärki täitma.

Muudatusettepanek 22 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 34

Komisjoni ettepanek

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada ja, kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse märkida, missuguseid meetmeid on äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatseb ta võtta edaspidi.

Muudatusettepanek

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada *asjakohases ja kergesti juurdepääsetavas vormis aastaaruandes ja veebilehel ja*, kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse *täpselt* märkida, missuguseid meetmeid on äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatseb ta võtta edaspidi.

Muudatusettepanek 23 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Artikkel 1

Komisjoni ettepanek

Käesoleva direktiiviga kehtestatakse meetmed, mille eesmärk on *tagada* naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, rakendades selleks meetmeid, mis aitavad kiirendada soolise tasakaalu saavutamist, andes samas äriühingutele piisavalt aega vajalike ümberkorralduste tegemiseks.

Muudatusettepanek

Käesoleva direktiiviga kehtestatakse meetmed, mille eesmärk on *saavutada* naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, rakendades selleks meetmeid, mis aitavad kiirendada soolise tasakaalu saavutamist, *võttes arvesse liikmesriikide majanduslikke ja õiguslikke raamistikke*, andes samas äriühingutele piisavalt aega vajalike ümberkorralduste

tegemiseks.

Muudatusettepanek 24 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Artikkel 4 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et need börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, kasutavad asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud **ja üheselt mõistetavatel** kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020, börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.

Muudatusettepanek 25 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Artikkel 4 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

3. Liikmesriigid **tagavad** lõikes 1 sätestatud eesmärgi täitmiseks, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimisel eelistatakse alaesindatud soost kandidaati, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et need börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, kasutavad asjaomaste ametikohtade täitmisel **kandideerimistaotluste esitamisele kutsuvat ametikoha vabanemise teadet ja** kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel **ja** neutraalselt sõnastatud kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020, börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.

Muudatusettepanek

3. Liikmesriigid **võiksid** lõikes 1 sätestatud eesmärgi täitmiseks **ergutada tava**, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimisel eelistatakse alaesindatud soost kandidaati, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

Esimeses lõigus osutatud

valikukriteeriumid peavad olema selged, läbipaistvad ja mittediskrimineerivad. Need sätestatakse eelnevalt ja tehakse igale kandidaadile kättesaadavaks.

Muudatusettepanek 26
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 4 – lõige 3 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

3 a. Liikmesriigid määratlevad oma õigusaktides tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valikumenetluse etapi, mis sobib lõikes 1 osutatud eesmärgi kõige tulemuslikumaks saavutamiseks.

Muudatusettepanek 27
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 4 – lõige 3 b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

3 b. Kui lõikes 3 osutatud valik tehakse osanike või töötajate hääletuse teel, peavad äriühingud tagama, et hääletuses osalejatele antakse nõuetekohane teave käesoleva direktiiviga sätestatud meetmete kohta, sh sanktsioonide kohta, mis kehtestatakse äriühingule nõuete mittejärgimise korral.

Muudatusettepanek 28
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 4 – lõige 6

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

6. Liikmesriigid võivad ette näha, et börsil noteeritud äriühingud, kelle töötajaskonnas on alaesindatud soost

välja jäetud

töötajaid alla 10 protsendi, ei pea täitma lõikes 1 sätestatud eesmärki.

Muudatusettepanek 29
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 4 – lõige 7 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

7 a. Olenemata oma koosseisust või korraldusest, on juhatuse praegu ning peab jääma ka tulevikus kollegiaalseks organiks, mis esindab kõiki aktsionäre tervikuna. Ta peab alati tegutsema äriühingu huvides. Tähelepanu tuleb pöörata eelkõige juhatuse soolisele tasakaalustatusele ja mõlema soo võrdse esindatuse tagamisele, et võtta edukalt arvesse aktsionäride huve ja tarbijaskonna üldist koosseisu.

Muudatusettepanek 30
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 5 – lõige 2

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

2. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmesriigi pädevale asutusele alates [kaks aastat pärast vastuvõtmist] korra aastas teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta, eristades seejuures tegevjuhtkonna liikmeid ja tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, ning meetmete kohta, mis on võetud artikli 4 lõikes 1 ja käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, ning teeksid selle teabe asjakohasel viisil üldsusele kättesaadavaks oma veebilehel.

2. Liikmesriigid nõuavad, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmesriigi pädevale asutusele alates [kaks aastat pärast vastuvõtmist] korra aastas teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta, eristades seejuures tegevjuhtkonna liikmeid ja tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, ning meetmete kohta, mis on võetud artikli 4 lõikes 1 ja käesoleva artikli lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, ning teeksid selle teabe asjakohasel viisil **ja hõlpsalt** üldsusele kättesaadavaks oma **aastaaruandes ja** veebilehel.

Muudatusettepanek 31
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 5 – lõige 2 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

2 a. Liikmesriigid peaksid looma sobivaid stiimuleid, et julgustada ettevõtteid tegema juhtorganites soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete austamisel edusamme ning neist aru andma; parandama aktsionäride võimalusi leida kvalifitseeritud naiskandidaate ning ergutama teabevahetust ja parimate tavade vahetust; võimaldama naiste juurdepääsu ettevõtlusvõrgustikele ja ettevõtluse arengule; kujundama personalipoliitikat nii, et see toetaks naiste võimekuse ärakasutamist ja tagama, et ei esineks soolist kallutatust;

Muudatusettepanek 32
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 5 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

3. Kui börsil noteeritud äriühing ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmäärke või käesoleva artikli lõike 1 kohaselt võetud individuaalseid kohustusi, tuleb käesoleva artikli lõikes 2 osutatud teabesse lisada ka eesmärkide või kohustuste täitmata jätmise põhjused ning kirjeldada meetmeid, mida asjaomane äriühing on eesmärkide või kohustuste täitmiseks võtnud või kavatses võtta.

3. Kui börsil noteeritud äriühing ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmäärke või käesoleva artikli lõike 1 kohaselt võetud individuaalseid kohustusi, tuleb käesoleva artikli lõikes 2 osutatud teabesse lisada ka eesmärkide või kohustuste täitmata jätmise põhjused ning *põhjalikult* kirjeldada meetmeid, mida asjaomane äriühing on eesmärkide või kohustuste täitmiseks võtnud või kavatses võtta.

Muudatusettepanek 33
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 6 – lõige 2 – punkt b

Komisjoni ettepanek

(b) tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamine kohtuorgani poolt, juhul kui kõnealune määramine või valimine on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega.

Muudatusettepanek

(b) tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamine kohtuorgani poolt, juhul kui kõnealune määramine või valimine on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega.

Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamine ei tohi mõjutada juhatuse tehtud otsuste kehtivust.

Muudatusettepanek 34
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 8 – lõige 3 – lõik 1

Komisjoni ettepanek

Ilma et see piiraks artikli 4 lõigete 6 ja 7 kohaldamist, võivad liikmesriigid, kes on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid naiste ja meeste ***tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks*** börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, jätta kohaldamata ***ametissenimetamisega seotud menetlusnõuded, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5, tingimusel et suudetakse tõendada, et kõnealuste meetmete kaudu on võimalik saavutada olukord, kus börsil noteeritud*** äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018 on alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %.

Muudatusettepanek

Liikmesriik, kes on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist püüdnud saavutada naiste ja meeste ***tasakaalustatumat esindatust*** börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ***või juhtorgani liikmete (tegevjuhtkonda kuuluvate ja mittekuuluvate) seas üldiselt, võib*** jätta kohaldamata ***käesoleva direktiivi artiklid 4, 5 ja 6 seoses börsil noteeritud riigi osalusega äriühingutega, kui ta peab silmas, et selliste*** äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018 on alaesindatud soost liikmete ***keskmise*** osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 % ***või juhtorgani liikmete (tegevjuhtkonda kuuluvate ja mittekuuluvate) hulgas üldiselt üks kolmandik.***

Liikmesriik, kelle kohta käesolevas lõigus esitatu kehtib, teavitab sellest komisjoni.

MENETLUS

Pealkiri	Soolise tasakaalu parandamine börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas		
Viited	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Vastutavad komisjonid istungil teada andmise kuupäev	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Arvamuse esitaja(d) istungil teada andmise kuupäev	IMCO 22.11.2012		
Arvamuse koostaja nimetamise kuupäev	Antonyia Parvanova 18.12.2012		
Kodukorra artikkel 51 – komisjonide ühised koosolekud istungil teada andmise kuupäev	17.1.2013		
Arutamine parlamendikomisjonis	21.3.2013	11.4.2013	29.5.2013
Vastuvõtmise kuupäev	30.5.2013		
Lõpphääletuse tulemus	+: –: 0:	27 3 3	
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Claudette Abela Baldacchino, Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, Preslav Borissov, Jorgo Chatzimarkakis, Birgit Collin-Langen, Lara Comi, Anna Maria Corazza Bildt, António Fernando Correia de Campos, Cornelis de Jong, Vicente Miguel Garcés Ramón, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Stanimir Ilchev, Edvard Kožušník, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Sirpa Pietikäinen, Phil Prendergast, Mitro Repo, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Barbara Weiler		
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer		

MENETLUS

Pealkiri	Soolise tasakaalu parandamine börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas		
Viited	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
EP-le esitamise kuupäev	14.11.2012		
Vastutavad komisjonid istungil teada andmise kuupäev	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Arvamuse esitaja(d) istungil teada andmise kuupäev	ECON 22.11.2012	EMPL 22.11.2012	IMCO 22.11.2012
Raportöör(id) nimetamise kuupäev	Evelyn Regner 18.1.2013	Rodi Kratsa- Tsagaropoulou 18.1.2013	
Kodukorra artikkel 51 – komisjonide ühised koosolekud istungil teada andmise kuupäev	17.1.2013		
Arutamine parlamendikomisjonis	9.7.2013		
Vastuvõtmise kuupäev	14.10.2013		
Lõpphääletuse tulemus	+: –: 0:	40 9 2	
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Raffaele Baldassarre, Regina Bastos, Edit Bauer, Sebastian Valentin Bodu, Françoise Castex, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Marielle Gallo, Zita Gurmai, Mary Honeyball, Lívia Járóka, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Constance Le Grip, Klaus-Heiner Lehne, Astrid Lulling, Antonio Masip Hidalgo, Alajos Mészáros, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Antonia Parvanova, Bernhard Rapkay, Evelyn Regner, Raül Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Francesco Enrico Speroni, Dimitar Stoyanov, Marc Tarabella, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Cecilia Wikström, Marina Yannakoudakis, Tadeusz Zwiefka		
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed	Izaskun Bilbao Barandica, Mojca Kleva Kekuš, Eva Lichtenberger, Kartika Tamara Liotard, Doris Pack, Rui Tavares, Corien Wortmann-Kool		
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed (kodukorra art 187 lg 2)	Jutta Haug, Karin Kadenbach, Jürgen Klute, Judith A. Merkies, María Muñoz De Urquiza, Eva Ortiz Vilella, Andrés Perelló Rodríguez, Andrej Plenković, Catherine Trautmann		
Esitamise kuupäev	25.10.2013		