



A7-0340/2013

25.10.2013

*****I**
MIETINTÖ

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä

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

Oikeudellisten asioiden valiokunta

Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta

Esittelijät: Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

(Valiokuntien yhteiskokoukset – Työjärjestyksen 51 artikla)

Menettelyjen symbolit

- * Kuulemismenettely
- *** Hyväksyntämenettely
- ***I Tavallinen lainsäätämismenettely (ensimmäinen käsittely)
- ***II Tavallinen lainsäätämismenettely (toinen käsittely)
- ***III Tavallinen lainsäätämismenettely (kolmas käsittely)

(Menettely määräytyy säädösesityksessä ehdotetun oikeusperustan mukaan.)

Tarkistukset säädösesitykseen

Parlamentin tarkistuksissa ehdotetut säädösesityksen muutokset merkitään ***lihavoidulla kursivilla***. Pelkkää *kursivointia* käytetään kiinnittämään asiasta vastaavien yksiköiden huomio sellaisiin säädösesityksen osiin, jotka ehdotetaan korjattavaksi lopullisessa tekstissä (esimerkiksi selvästi virheelliset tai kyseisestä kieliversiosta pois jääneet kohdat). Korjausehdotusten hyväksymisestä päättävät asiasta vastaavat yksiköt.

Säädösesityksellä muutettavaan olemassa olevaan säädökseen tehtävän tarkistuksen tunnistetiedoissa mainitaan kolmannella rivillä muutettavan säädöksen tyyppi ja numero ja neljännellä rivillä tarkistettavan tekstinkohdan paikannus. Kun parlamentin tarkistukseen sisältyy olemassa olevan säännöksen tai määräyksen tekstiä, johon säädösesityksessä ei ole ehdotettu muutoksia, kyseinen teksti **lihavoidaan**. Merkintä [...] tarkoittaa, että kyseisestä kohdasta on poistettu tekstiä.

SISÄLTÖ

| | Sivu |
|--|-------------|
| LUONNOS EUROOPAN PARLAMENTIN LAINSÄÄDÄNTÖPÄÄTÖSLAUSELMAKSI 5 | |
| PERUSTELUT | 46 |
| OIKEUDELLISTEN ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO OIKEUSPERUSTASTA | 51 |
| TALOUS- JA RAHA-ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO | 60 |
| TYÖLLISYYDEN JA SOSIAALIASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO | 102 |
| SISÄMARKKINA- JA KULUTTAJANSUOJAVALIOKUNNAN LAUSUNTO | 140 |
| ASIAN KÄSITTELY | 163 |

LUONNOS EUROOPAN PARLAMENTIN LAINSÄÄDÄNTÖPÄÄTÖSLAUSELMAKSI

**ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))**

(Tavallinen lainsäätämisympäristö: ensimmäinen käsittely)

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon komission ehdotuksen Euroopan parlamentille ja neuvostolle (COM(2012)0614),
 - ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 294 artiklan 2 kohdan ja 157 artiklan 3 kohdan, joiden mukaisesti komissio on antanut ehdotuksen Euroopan parlamentille (C7-0382/2012),
 - ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 294 artiklan 3 kohdan,
 - ottaa huomioon kansallisten parlamenttien Euroopan parlamentin puhemiehelle toimittamat perustellut lausunnot siitä, onko säädösesitys toissijaisuusperiaatteen mukainen,
 - ottaa huomioon oikeudellisten asioiden valiokunnan lausunnon ehdotetusta oikeusperustasta,
 - ottaa huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon,
 - ottaa huomioon alueiden komitean lausunnon,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 55 ja 37 artiklan,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 51 artiklan mukaisen oikeudellisten asioiden valiokunnan sekä naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan yhteisen käsittelyn,
 - ottaa huomioon oikeudellisten asioiden valiokunnan ja naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan mietinnön sekä talous- ja raha-asioiden valiokunnan, työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan ja sisämarkkina- ja kuluttajansuojavaliokunnan lausunnot (A7-0340/2013),
1. vahvistaa jäljempänä esitetyn ensimmäisen käsittelyn kannan;
 2. pyytää komissiota antamaan asian uudelleen Euroopan parlamentin käsiteltäväksi, jos se aikoo tehdä ehdotukseensa huomattavia muutoksia tai korvata sen toisella ehdotuksella;
 3. kehottaa puhemiestä välittämään parlamentin kannan neuvostolle ja komissiolle sekä kansallisille parlamenteille.

Tarkistus 1

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(2 a) Sukupuolten tasa-arvon saavuttaminen työelämässä edellyttää molempien sukupuolten tasapainoiseen edustukseen perustuvan päätöksentekomallin soveltamista yrityksen kaikilla tasoilla sekä köyhyyden naisistumista merkittävästi edistävien sukupuolten palkkaerojen poistamista.

Tarkistus 2

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 4 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(4) Euroopan komissio on esittänyt viime vuosina useita selontekoja, jotka koskevat sukupuolijakaumaa talouselämän päätöksenteossa. Komissio on kannustanut julkisesti noteerattuja yhtiöitä Euroopan unionissa lisäämään **naisten** määrää johtokunnissaan itsesääntelyllisin toimenpiteiden ja tekemään asiaa koskevia konkreettisia, vapaaehtoisia sitoumuksia. Euroopan komissio korosti 5 päivänä maaliskuuta 2010 annetussa naisten peruskirjassa, että naisilla ei edelleenkään ole täyttä mahdollisuutta vallan ja päätöksenteon jakamiseen politiikassa ja talouselämässä, ja vahvisti sitoutumisensa valtansa käyttämiseen naisten ja miesten edustuksen tasapuolistamiseksi johtotehtävissä. Komissio määritteli

(4) Euroopan komissio on esittänyt viime vuosina useita selontekoja, jotka koskevat sukupuolijakaumaa talouselämän päätöksenteossa. Komissio on kannustanut julkisesti noteerattuja yhtiöitä Euroopan unionissa lisäämään **aliedustettua sukupuolta edustavien** määrää johtokunnissaan itsesääntelyllisin toimenpiteiden ja tekemään asiaa koskevia konkreettisia, vapaaehtoisia sitoumuksia. Euroopan komissio korosti 5 päivänä maaliskuuta 2010 annetussa naisten peruskirjassa, että naisilla ei edelleenkään ole täyttä mahdollisuutta vallan ja päätöksenteon jakamiseen politiikassa ja talouselämässä, ja vahvisti sitoutumisensa valtansa käyttämiseen naisten ja miesten edustuksen tasapuolistamiseksi

naisten ja miesten tasa-arvostrategiassa vuosiksi 2010–2015 sukupuolijakauman tasapainottamisen yhdeksi ensisijaisista tehtävistään.

johtotehtävissä. Komissio määritteli naisten ja miesten tasa-arvostrategiassa vuosiksi 2010–2015 sukupuolijakauman tasapainottamisen yhdeksi ensisijaisista tehtävistään.

Tarkistus 3

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 kappale

Komission teksti

(5) Neuvosto totesi 7 päivänä maaliskuuta 2011 hyväksytyssä Euroopan tasa-arvosopimuksessa vuosiksi 2011–2020, että sukupuolten *tasa-arvon* edistävät politiikat ovat välttämättömiä talouskasvulle, vauraudelle ja kilpailukyvyille ja vahvasti sitoutumisensa miesten ja naisten työllisyyden ja sosiaaliturvan erojen poistamiseen Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden saavuttamiseksi etenkin kolmella sukupuolten tasa-arvon kannalta hyvin tärkeällä alalla, jotka ovat työllisyys, koulutus ja sosiaalisen osallisuuden edistäminen, ja kehotti toimiin, joilla edistetään naisten ja miesten tasapuolista osallistumista kaikentasoiseen päätöksentekoon kaikilla aloilla, jotta kaikki kyvyt hyödynnetään täysimääräisesti.

Tarkistus

(5) Neuvosto totesi 7 päivänä maaliskuuta 2011 hyväksytyssä Euroopan tasa-arvosopimuksessa vuosiksi 2011–2020, että sukupuolten *tasa-arvoa* edistävät politiikat ovat välttämättömiä talouskasvulle, vauraudelle ja kilpailukyvyille ja vahvasti sitoutumisensa miesten ja naisten työllisyyden ja sosiaaliturvan erojen poistamiseen Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden saavuttamiseksi etenkin kolmella sukupuolten tasa-arvon kannalta hyvin tärkeällä alalla, jotka ovat työllisyys, koulutus ja sosiaalisen osallisuuden edistäminen, ja kehotti toimiin, joilla edistetään naisten ja miesten tasapuolista osallistumista kaikentasoiseen päätöksentekoon kaikilla aloilla, jotta kaikki kyvyt, *tietämys ja ideat* hyödynnetään täysimääräisesti *ja lisätään näin inhimillisten voimavarojen moninaisuutta ja parannetaan liiketoimintamahdollisuuksia.*

Tarkistus 4

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 kappale

Komission teksti

(6) Euroopan parlamentti kehotti naisista ja yritysjohtajuudesta 6 päivänä heinäkuuta 2011 antamassaan päätöslauselmassa yrityksiä saavuttamaan naisten osuutta johtoelinten jäsenistä koskevan 30 prosentin rajan vuoteen 2015 mennessä ja 40 prosentin rajan vuoteen 2020 mennessä. Se kehotti komissiota ehdottamaan vuoteen 2012 mennessä lainsäädäntöä, muun muassa kiintiöitä, mikäli yritysten ja jäsenvaltioiden toteuttamat toimet olisivat riittämättömiä. Euroopan parlamentti toisti lainsäädännön antamista koskevan pyyntönsä 13 päivänä maaliskuuta 2012 antamassaan päätöslauselmassa naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa – 2011.

Tarkistus

(6) Euroopan parlamentti kehotti naisista ja yritysjohtajuudesta 6 päivänä heinäkuuta 2011 antamassaan päätöslauselmassa yrityksiä saavuttamaan naisten osuutta johtoelinten jäsenistä koskevan 30 prosentin rajan vuoteen 2015 mennessä ja 40 prosentin rajan vuoteen 2020 mennessä. Se kehotti komissiota ehdottamaan vuoteen 2012 mennessä lainsäädäntöä, muun muassa kiintiöitä, mikäli yritysten ja jäsenvaltioiden toteuttamat toimet olisivat riittämättömiä. ***Lainsäädäntöä otettaisiin käyttöön tilapäisesti siten, että se toimisi muutoksen ja sellaisten nopeiden uudistusten liikkeellepanevana voimana, joilla pyrittäisiin poistamaan taloudellisessa päätöksenteossa yhä ilmenevät sukupuolten väliset erot ja stereotypiat.*** Euroopan parlamentti toisti lainsäädännön antamista koskevan pyyntönsä 13 päivänä maaliskuuta 2012 antamassaan päätöslauselmassa naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa – 2011.

Tarkistus 5

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 6 a kappale (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

(6 a) Unionin toimielinten, elinten ja virastojen sekä Euroopan keskuspankin olisi näytettävä esimerkkiä sukupuolen tasa-arvosta päätöksenteossa muun muassa asettamalla tasapainoista sukupuolijakaumaa koskevia tavoitteita kaikilla päätöksentekotasolla. Olisi pantava viipymättä täytäntöön tiukkoja sääntöjä, jotka koskevat sisäistä ja ulkoista rekrytointia kaikkiin unionin

toimielimiin ja virastoihin, ja seurattava sääntöjen noudattamista. Ylimmän johdon rekrytointiin olisi kiinnitettävä erityistä huomiota. Unionin toimielinten ja virastojen olisi julkaistava vuotuinen kertomus, josta käy ilmi, mitä toimia ne ovat toteuttaneet tämän varmistamiseksi.

Tarkistus 6

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 kappale

Komission teksti

(7) Henkilöresurssien tehokas käyttö on tärkein talouden kilpailukykyä määrittävä seikka ja ratkaisevaa EU:n väestökehitykseen liittyvissä haasteissa, menestyksekkäässä kilpailussa globalisoituneessa taloudessa ja suhteellisen edun hankkimisessa muihin maihin verrattuna. Korkeasti koulutettujen ja pätevien naisten joukko kasvaa jatkuvasti, mitä osoittaa sekin, että 60 prosenttia yliopistotutkinnon suorittaneista on naisia. Jos tätä joukkoa ollaan jatkuvasti hyödyntämättä **talouselämän** päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä, ammattitaitoiset henkilöresurssit jäävät hyödyntämättä täysimääräisesti.

Tarkistus

(7) Henkilöresurssien tehokas käyttö on tärkein talouden kilpailukykyä, **kehitystä ja kasvua** määrittävä seikka ja ratkaisevaa EU:n väestökehitykseen liittyvissä haasteissa, menestyksekkäässä kilpailussa globalisoituneessa taloudessa ja suhteellisen edun hankkimisessa muihin maihin verrattuna. Korkeasti koulutettujen ja pätevien naisten joukko kasvaa jatkuvasti, mitä osoittaa sekin, että 60 prosenttia yliopistotutkinnon suorittaneista on naisia. Jos tätä joukkoa ollaan jatkuvasti hyödyntämättä **yritysten johtamiseen ja** päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä, ammattitaitoiset henkilöresurssit jäävät hyödyntämättä täysimääräisesti.

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 a) Yhtiöiden ja yritysten olisi harkittava sellaisen uraputken luomista johtokuntaan ja johtotehtäviin soveltuville naisille, jolla kannustetaan, tuetaan ja kehitetään naisten kykyjä kaikilla tasoilla

ja kaikissa heidän uransa vaiheissa.

Tarkistus 8

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 7 b kappale (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

(7 b) Jäsenvaltioiden olisi sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi otettava käyttöön järjestelyjä, jotka mahdollistavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä miehille että naisille, ja etenkin joustavia järjestelyjä ja tukimuotoja niille, joilla on hoitovelvollisuuksia.

Tarkistus 9

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 7 c kappale (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

(7 c) Sukupuolten tasa-arvon saavuttaminen koko yhteiskunnassa edellyttää sitä, että miehille ja naisille vahvistetaan tasapuoliset akateemiset ja ammatilliset oikeudet ja että perheeseen, lastenhoitoon ja kotitöihin liittyvät velvollisuudet jaetaan miesten ja naisten kesken. Se, että valtaosa perheeseen ja kotitöihin liittyvistä tehtävistä on tyypillisesti naisten vastuulla, saattaa estää naisten pääsyä johtotehtäviin. Miesten aktiivinen osallistuminen perheeseen liittyvien velvoitteiden hoitamiseen on ratkaisevan tärkeää työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi ja yhtäläisten uramahdollisuuksien luomiseksi sekä miehille että naisille. Olisi kiinnitettävä huomiota sukupuolistereotyyppioiden torjumiseen, jäykkään ja vanhanaikaiseen työllisyyspolitiikkaan ja

vanhempainlomajärjestelyitä koskeviin puutteisiin. Olisi luotava järjestelyjä, joiden avulla naiset ja miehet voivat yhdistää perhe- ja työelämän niin halutessaan. Jäsenvaltioita olisi kannustettava varmistamaan, että otetaan käyttöön sosiaali- ja terveyspalveluita, kuten oikeudenmukaiset vanhempainlomakorvaukset sekä miehille että naisille, kattavat lasten päivähoitojärjestelyt sekä mahdollisuudet jaettuun vanhempainlomaan.

Tarkistus 10

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

Komission teksti

(8) Yrityksissä tunnustetaan laajasti, että naisten mukanaolo yritysten johtokunnissa parantaa yritysten hallintotapaa, koska ryhmän työskentely ja päätöksenteon laatu paranevat, mikä johtuu monipuolisemmasta ja kollektiivisemmasta ajattelutavasta, jossa otetaan monipuolisemmin huomioon erilaisia näkökantoja ja päädytään sen vuoksi tasapainoisempiin päätöksiin. Lukuisat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että yrityksen ylemmän johdon sukupuolijakauman tasapuolisuus parantaa yrityksen taloudellista tulosta ja kannattavuutta. Naisten osuuden kasvattaminen ***unionissa toimivien julkisesti noteerattujen*** yhtiöiden johtokunnissa voi näin ollen vaikuttaa myönteisesti yritysten tulokseen.

Tarkistus

(8) Yrityksissä tunnustetaan laajasti, että naisten mukanaolo yritysten johtokunnissa parantaa yritysten hallintotapaa, koska ryhmän työskentely ja päätöksenteon laatu paranevat, mikä johtuu monipuolisemmasta ja kollektiivisemmasta ajattelutavasta, jossa otetaan monipuolisemmin huomioon erilaisia näkökantoja ***ja ennakoivampia liiketoimintamalleja*** ja päädytään sen vuoksi tasapainoisempiin päätöksiin, ***jotka kuvastavat paremmin todellisia yhteiskunnallisia oloja ja kuluttajien todellisuutta***. Lukuisat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että yrityksen ylemmän johdon sukupuolijakauman tasapuolisuus parantaa yrityksen taloudellista tulosta ja kannattavuutta. ***Kun otetaan huomioon unionissa toimivien julkisesti noteerattujen yhtiöiden merkittävä taloudellinen ja yhteiskunnallinen vastuu***, naisten osuuden kasvattaminen ***näiden*** yhtiöiden johtokunnissa voi näin ollen vaikuttaa myönteisesti yritysten ***taloudelliseen*** tulokseen. ***Siksi olisi ryhdyttävä toteuttamaan ja tehostettava toimia naisten uralla etenemisen***

edistämiseksi kaikilla yritysjohdon tasoilla.

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(8 a) Naisten johtokunnan jäseniksi nimittämisen tiellä on monenlaisia esteitä, joiden purkamiseksi tarvitaan paitsi seuraamuksia myös koulutustoimia ja kannustimia, joilla edistetään hyviä käytäntöjä. On ensinnäkin olennaisen tärkeää, että kaupallisen alan oppilaitoksissa ja korkeakouluissa lisätään tietoisuutta sukupuolten tasa-arvon yrityksen kilpailukyvyllä tuomista eduista. Lisäksi olisi kannustettava johtokunnan jäsenten säännöllistä vaihtumista ja otettava käyttöön positiivisia toimia, jolla kannustetaan ja palkitaan sellaisia valtioita ja yrityksiä, jotka edistävät näitä muutoksia päättäväisemmin talouden korkeimman tason päätöksentekoeleimissä unionin tasolla. Myös verotus- ja hankintapolitiikalla voidaan edistää sukupuolijakauman tasapainottamista yritysten johtokunnissa.

Tarkistus 12

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 9 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(9) On näyttöä myös siitä, että tasa-arvo työmarkkinoilla voi parantaa talouskasvua huomattavasti. Naisten määrän lisääminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden

(9) On näyttöä myös siitä, että tasa-arvo työmarkkinoilla voi parantaa talouskasvua huomattavasti. Naisten määrän lisääminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden

johtokunnissa unionissa ei vaikuta ainoastaan johtokuntatehtäviin nimitettäviin naisiin vaan houkuttelee osaltaan naiskykyjä kyseisiin yrityksiin ja lisää naisten osuutta kaikilla hallintotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten osuuden kasvattamisella yritysten johtokunnissa **on** myönteinen vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen. Kyvykkäiden naisten varannon täysimääräinen hyödyntäminen parantaisi merkittävästi koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Naisten aliedustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa Euroopan unionissa on hukattu mahdollisuus saavuttaa pitkäaikaista kestävästä kasvua yleisesti jäsenvaltioiden talouksissa.

johtokunnissa unionissa ei vaikuta ainoastaan johtokuntatehtäviin nimitettäviin naisiin vaan houkuttelee osaltaan naiskykyjä kyseisiin yrityksiin ja lisää naisten osuutta kaikilla hallintotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten osuuden kasvattamisella yritysten johtokunnissa **pitäisi olla** myönteinen vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen. Kyvykkäiden naisten varannon täysimääräinen hyödyntäminen parantaisi merkittävästi koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Naisten aliedustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa Euroopan unionissa on hukattu mahdollisuus saavuttaa pitkäaikaista kestävästä kasvua yleisesti jäsenvaltioiden talouksissa.

Tarkistus 13 Ehdotus direktiiviksi

Johdanto-osan 10 kappale

Komission teksti

(10) Vaikka unionilla on lainsäädäntöä sukupuolisen syrjinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, neuvosto on antanut nimenomaisia suosituksia naisten osuuden kasvattamisesta talouselämän päätöksenteossa ja unionissa on kannustettu itsesääntelyyn, **naisia on** edelleen huomattavasti **vähemmän kuin miehiä** yritysten tärkeimmissä päätöksentekokoelimissa kaikkialla unionissa. Sukupuolijakauman epätasapaino on erityisen merkittävä ja ongelmallinen yksityissektorilla ja etenkin julkisesti noteeratuissa yhtiöissä. Komission keskeisin indikaattori – sukupuolijakauma yritysten johtokunnissa – osoittaa, että naisten osuus liike-elämän huipputason päätöksenteossa on edelleen hyvin

Tarkistus

(10) Vaikka unionilla on lainsäädäntöä sukupuolisen syrjinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, neuvosto on antanut nimenomaisia suosituksia naisten osuuden kasvattamisesta talouselämän päätöksenteossa ja unionissa on kannustettu itsesääntelyyn, **naiset ovat** edelleen huomattavasti **aliedustettuina** yritysten tärkeimmissä päätöksentekokoelimissa kaikkialla unionissa. Sukupuolijakauman epätasapaino on erityisen merkittävä ja ongelmallinen yksityissektorilla ja etenkin julkisesti noteeratuissa yhtiöissä, **mutta myös tietyissä unionin toimielimissä ja virastoissa, esimerkiksi Euroopan keskuspankissa, sukupuolijakauman epätasapaino on hyvin ongelmallinen.**

vähäinen. Tammikuussa 2012 naisilla oli keskimäärin vain 13,7 prosenttia johtokuntapaikoista jäsenvaltioiden suurimmissa julkisesti noteeratuissa yhtiöissä. Yritysten toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä naisia oli vain 15 prosenttia.

Komission keskeisin indikaattori – sukupuolijakauma yritysten johtokunnissa – osoittaa, että naisten osuus liike-elämän huipputason päätöksenteossa on edelleen hyvin vähäinen. Tammikuussa 2012 naisilla oli keskimäärin vain 13,7 prosenttia johtokuntapaikoista jäsenvaltioiden suurimmissa julkisesti noteeratuissa yhtiöissä. Yritysten toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä naisia oli vain 15 prosenttia, ***mikä on selkeä osoitus demokratiavajeesta ja naisten epäoikeudenmukaisesta ja syrjivästä edustuksesta ja on vastoin sukupuolten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevia unionin periaatteita.***

Tarkistus 14

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 11 kappale

Komission teksti

(11) Naisten osuus yritysten johtokunnissa kasvaa hyvin hitaasti, sillä keskimääräinen kasvu viime vuosina on ollut 0,6 prosenttiyksikköä vuodessa. Edistyminen on ollut hyvin epätasaista eri jäsenvaltioissa, mikä on johtanut hyvin erilaisiin tuloksiin. Se on ollut merkittävintä ***niissä jäsenvaltioissa, joissa on otettu käyttöön sitovia toimenpiteitä.*** Erot jäsenvaltioiden välillä todennäköisesti kasvavat johtuen eri jäsenvaltioiden hyvin erilaisista lähestymistavoista naisten osuuden lisäämiseen johtokunnissa.

Tarkistus

(11) Naisten osuus yritysten johtokunnissa kasvaa hyvin hitaasti, sillä keskimääräinen kasvu viime vuosina on ollut 0,6 prosenttiyksikköä vuodessa. Edistyminen on ollut hyvin epätasaista eri jäsenvaltioissa, mikä on johtanut hyvin erilaisiin tuloksiin. Se on ollut merkittävintä ***jäsenvaltioista esimerkiksi Ranskassa, joka asetti tämän direktiivin tavoitteiden saavuttamisen aikarajaksi vuoden 2017 ja saavutti alle kahdessa vuodessa vuodeksi 2014 asetetun 20 prosentin tavoitteen, tai Norjassa, jossa 40 prosentin tavoitteeseen päästiin kolmessa vuodessa. Molemmissa näissä maissa tulokset saavutettiin sitovilla toimenpiteillä.*** Erot jäsenvaltioiden välillä todennäköisesti kasvavat johtuen eri jäsenvaltioiden hyvin erilaisista lähestymistavoista naisten osuuden

lisäämiseen johtokunnissa.

Tarkistus 15 **Ehdotus direktiiviksi**

Johdanto-osan 11 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(11 a) Jäsenvaltioiden olisi otettava käyttöön strategioita, joilla edistetään yhteiskunnallisia ja kulttuurisia muutoksia suhtautumisessa tasapainoiseen sukupuolijakaumaan, ja käytettävä monipuolisia keinoja, joilla kannustetaan naisia osallistumaan johtoelimiin ja työnantajia ottamaan käyttöön ennakoivia lähestymistapoja ja toimia. Tällaisia keinoja voisivat olla esimerkiksi joustavien työaikojen ja perheystävällisten työpaikkojen edistäminen päivähoitomahdollisuuksia tarjoamalla.

Tarkistus 16 **Ehdotus direktiiviksi**

Johdanto-osan 12 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(12) Sen lisäksi, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakaumaa koskevan kansallisen tason sääntelyn hajanaisuus ja moninaisuus tai puute johtaa eroavuuksiin naisten osuudessa toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä sekä eri jäsenvaltioiden edistymistahdissa, se tuo sisämarkkinoille esteitä asettamalla eurooppalaisille julkisesti noteeratuille yhtiöille erilaisia hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä koskevia vaatimuksia. Nämä erot johtokuntien muodostamista

(12) Sen lisäksi, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakaumaa koskevan kansallisen tason sääntelyn hajanaisuus ja moninaisuus tai puute johtaa eroavuuksiin naisten osuudessa toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä sekä eri jäsenvaltioiden edistymistahdissa, se tuo sisämarkkinoille esteitä asettamalla eurooppalaisille julkisesti noteeratuille yhtiöille erilaisia hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä koskevia vaatimuksia. Nämä erot johtokuntien muodostamista

koskevissa lainsäädännöllisissä ja itsesääntelyllisissä vaatimuksissa voivat aiheuttaa käytännön hankaluuksia ylikansallisesti toimiville julkisesti noteeratuille yhtiöille etenkin tytäryhtiöiden perustamisen, sulautumien ja hankintojen yhteydessä sekä johtokuntien jäsenehdokkailla.

koskevissa lainsäädännöllisissä ja itsesääntelyllisissä vaatimuksissa voivat aiheuttaa käytännön hankaluuksia ylikansallisesti toimiville julkisesti noteeratuille yhtiöille etenkin tytäryhtiöiden perustamisen, sulautumien ja hankintojen yhteydessä sekä johtokuntien jäsenehdokkailla.

Eurooppalaisten yhtiöiden johtokuntien toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten erilaiset valintatavat eivät saa kuitenkaan vaikuttaa tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanoon.

Tarkistus 17

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 12 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(12 a) Sukupuolijakauman epätasapaino on suurempi yhtiöiden ylemmillä johdon tasoilla. Lisäksi monet ylemmän johdon tasolla edustettuina olevat naiset työskentelevät esimerkiksi henkilöstöhallinto- tai tiedotustehtävissä, kun taas ylemmän johdon tasolla työskentelevät miehet pääsevät todennäköisemmin yhtiön yleisjohdon tai linjajohdon tehtäviin. Koska suurimmalla osalla yritysten johtokuntien jäseniksi rekrytoitavista ehdokkaista on kokemusta ylemmän johdon tehtävistä, on erittäin tärkeää, että tällaisiin johtotehtäviin yhtiöissä pääsevien naisten määrää lisätään.

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi

Johdanto-osan 12 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(12 b) Yksi keskeinen tekijä tämän direktiivin asianmukaisen täytäntöönpanon kannalta on se, että käytetään toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten tosiasiallisia valintakriteerejä, jotka vahvistetaan etukäteen ja täysin avoimesti ja joissa ehdokkaiden pätevyyttä on tarkasteltava yhdenmukaisesti sukupuolesta riippumatta.

Tarkistus 19
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 12 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(12 c) Unionin väestön ikääntymisen ja osaamisvajeen vuoksi puolta unionin väestöstä edustavien naisten resurssien hyödyntämisen laiminlyönti yritysten johtokunnissa saattaa hidastaa unionin talouden kehittymistä ja sen rahoitusrakenteiden elpymistä. Jos puolet lahjakkuusvarannosta jätetään vaille huomiota johtotehtävien täyttämisen yhteydessä, itse nimittämisprosessi ja sen laatu saattavat vaarantua, mikä lisää epäluottamusta yritysten valtarakenteisiin ja saattaa vähentää käytettävissä olevien henkilöresurssien tehokasta hyödyntämistä. Kumpaakin sukupuolta edustavien ehdokkaiden järjestelmällisellä huomioon ottamisella varmistetaan, että uudet johtokunnan jäsenet valitaan parhaiden ehdokkaiden, sekä miesten että naisten, keskuudesta ja että koko yhteiskunta on asianmukaisesti edustettuna yrityksen päätöksenteossa.

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 kappale

Komission teksti

(13) Valintamenettelyjen ja johtokuntapaikkoja koskevien pätevyysvaatimusten nykyinen avoimuuden puute useimmissa jäsenvaltioissa muodostaa merkittävän esteen johtokuntien jäsenistön sukupuolijakauman tasapainottamiselle ja vaikuttaa kielteisesti sekä johtokuntaehdokkaiden uraan ja vapaaseen liikkuvuuteen että sijoittajien päätöksiin. Tämä avoimuuden puute vaikeuttaa mahdollisten johtokuntaehdokkaiden hakeutumista johtokuntatehtäviin, joissa heidän taidoilleen olisi tärkeää käyttöä, ja sukupuolisesti syrjivien nimityspäätösten riitauttamista, mikä rajoittaa vapaata liikkuvuutta sisämarkkinoilla. Sijoittajilla puolestaan on erilaisia sijoitusstrategioita, jotka edellyttävät myös johtokunnan jäsenten asiantuntemukseen ja pätevyyteen liittyvää tietoa. Johtokunnan jäseniä koskevien pätevyysvaatimusten ja valintamenettelyn avoimuuden lisääminen antaa sijoittajille paremmat valmiudet arvioida yrityksen liiketoimintastrategiaa ja tehdä tietoon perustuvia päätöksiä.

Tarkistus

(13) Valintamenettelyjen ja johtokuntapaikkoja koskevien pätevyysvaatimusten nykyinen avoimuuden puute useimmissa jäsenvaltioissa muodostaa merkittävän esteen johtokuntien jäsenistön sukupuolijakauman tasapainottamiselle ja vaikuttaa kielteisesti sekä johtokuntaehdokkaiden uraan ja vapaaseen liikkuvuuteen että sijoittajien päätöksiin. Tämä avoimuuden puute vaikeuttaa mahdollisten johtokuntaehdokkaiden hakeutumista johtokuntatehtäviin, joissa heidän taidoilleen olisi tärkeää käyttöä, ja sukupuolisesti syrjivien nimityspäätösten riitauttamista, mikä rajoittaa vapaata liikkuvuutta sisämarkkinoilla. Sijoittajilla puolestaan on erilaisia sijoitusstrategioita, jotka edellyttävät myös johtokunnan jäsenten asiantuntemukseen ja pätevyyteen liittyvää tietoa. Johtokunnan jäseniä koskevien pätevyysvaatimusten ja valintamenettelyn avoimuuden lisääminen antaa sijoittajille paremmat valmiudet arvioida yrityksen liiketoimintastrategiaa ja tehdä tietoon perustuvia päätöksiä. ***Näin ollen on tärkeää, että johtokuntien jäsenten nimitysmenettely on selkeä ja avoin ja ehdokkaiden pätevyys otetaan huomioon tasavertaisesti sukupuolesta riippumatta.***

Tarkistus 21

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 kappale

Komission teksti

(14) Vaikka tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on välttämätöntä ottaa käyttöön tietyt vähimmäisvaatimuksia siten, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on perustettava toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimityspäätökset ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiiviseen vertailuun. Vain unionin laajuisella toimenpiteellä voidaan todella auttaa varmistamaan kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle aiheutuva käytännön haitta.

Tarkistus

(14) Vaikka tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on välttämätöntä ottaa käyttöön tietyt vähimmäisvaatimuksia siten, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on perustettava toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimityspäätökset ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiiviseen vertailuun **sekä avoimeen ja selkeästi määriteltyyn valintamenettelyyn**. Vain unionin laajuisella **sitovalla** toimenpiteellä voidaan todella auttaa varmistamaan kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle aiheutuva käytännön haitta.

Tarkistus 22

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 15 kappale

Komission teksti

(15) Älykkään, kestävä ja osallistavan kasvun Eurooppa 2020 -strategiassa vahvistettiin, että naisten osallistumista työelämään on lisättävä, jotta voidaan edistää kasvua ja vastata Euroopan väestökehitykseen liittyviin haasteisiin. Strategiassa asetettiin tavoitteeksi 20–64-vuotiaiden naisten ja miesten 75 prosentin työllisyysaste vuoteen 2020 mennessä, mikä voidaan saavuttaa ainoastaan, jos sitoudutaan selkeästi sukupuolten tasa-

Tarkistus

(15) Älykkään, kestävä ja osallistavan kasvun Eurooppa 2020 -strategiassa vahvistettiin, että naisten osallistumista työelämään on lisättävä, jotta voidaan edistää kasvua ja vastata Euroopan väestökehitykseen liittyviin haasteisiin. Strategiassa asetettiin tavoitteeksi 20–64-vuotiaiden naisten ja miesten 75 prosentin työllisyysaste vuoteen 2020 mennessä, mikä voidaan saavuttaa ainoastaan, jos sitoudutaan selkeästi sukupuolten tasa-

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

arvoon, **poistetaan sitkeät sukupuolten palkkaerot** ja lisätään toimia esteiden purkamiseksi naisten työmarkkinoille osallistumiselta, **lasikattoilmiö mukaan luettuna**. Tämänhetkinen talouskriisi on entisestään voimistanut Euroopan jatkuvasti kasvavaa tarvetta tukeutua tietoon, ammattitaitoon ja innovointiin ja hyödyntää täysimääräisesti kaikkia, **sekä miesten että naisten**, käytettävissä olevia kykyjä. Tuella naisten osallistumiselle talouselämän päätöksentekoon etenkin yritysten johtokunnissa odotetaan olevan myönteisiä oheisvaikutuksia naisten työllisyyteen kyseisissä yrityksissä ja koko taloudessa.

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 15 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(15 a) Näiden tavoitteiden saavuttaminen on ratkaisevan tärkeää, jotta voidaan varmistaa Euroopan talouden kilpailukyky, kannustaa innovointia ja saada yritysten johtokuntiin aikaisempaa enemmän ja aikaisempaa pätevämpiä henkilöitä. Unioni on ilmoittanut, että tasa-arvo työmarkkinoilla ja yritysten johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottaminen ovat unionin kymmenvuotistavoitteita tasa-arvon alalla, ja aikoo selvittää keinoja lisätä tietoisuutta alalla saavutetusta edistyksestä.

Tarkistus 24

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 kappale

Komission teksti

(16) Unionin olisikin pyrittävä lisäämään naisten osallistumista yritysten johtokuntiin, jotta voitaisiin tehostaa talouskasvua **ja** eurooppalaisten yritysten kilpailukykyä ja saavuttaa sukupuolten todellinen tasa-arvo työmarkkinoilla. Tähän tavoitteeseen olisi pyrittävä erityisetuja tarjoavin vähimmäisvaatimuksin, jotka muodostuvat sitovista, julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakauman määrälliseen tavoitteeseen tähtäävistä toimenpiteistä, koska ne jäsenvaltiot ja muut maat, jotka ovat valinneet samanlaisen tai samankaltaisen menetelmän, ovat saavuttaneet parhaat tulokset naisten aliedustuksen korjaamiseksi talouselämän päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä.

Tarkistus

Unionin olisikin pyrittävä lisäämään naisten osallistumista **kaikkien jäsenvaltioiden** yritysten johtokuntiin, jotta voitaisiin tehostaa talouskasvua, **edistää liikkuvuutta työmarkkinoilla, vahvistaa** eurooppalaisten yritysten kilpailukykyä ja saavuttaa sukupuolten todellinen tasa-arvo työmarkkinoilla. Tähän tavoitteeseen olisi pyrittävä erityisetuja tarjoavin vähimmäisvaatimuksin, jotka muodostuvat sitovista, julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakauman määrälliseen tavoitteeseen tähtäävistä toimenpiteistä, koska ne jäsenvaltiot ja muut maat, jotka ovat valinneet samanlaisen tai samankaltaisen menetelmän, ovat saavuttaneet parhaat tulokset naisten aliedustuksen korjaamiseksi talouselämän päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä.

Tarkistus 25

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 16 a kappale (uusi)**

Komission teksti

(16 a) Julkisesti noteerattujen yhtiöiden olisi kehitettävä sukupuolten tasa-arvoa edistävä toimintamalli varmistaakseen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen koko yhtiössä. Tähän toimintamalliin voi sisältyä kuvaus toimenpiteistä, joihin yhtiössä on ryhdytty, esimerkiksi sekä nais- että miesehdokkaan nimittäminen keskeisiin tehtäviin, mentorointiohjelmat ja uraohjaus naisille sekä henkilöstöstrategiat, joilla kannustetaan sukupuolijakaumaltaan tasapainoiseen rekrytointiin. Toimintamalliin voi sisältyä myös kaikille työntekijöille tarkoitettuja

Tarkistus

joustavampia työehtoja, esimerkiksi vanhempainlomakorvaus sekä kodinhoito- ja lastenhoitoapu. Jokainen yhtiö voi valita ne toimintatavat, jotka sopivat parhaiten sen toimintoihin, ja jokaisen yhtiön olisi toteutettava aktiivisia toimenpiteitä aliedustetun sukupuolen osuuden lisäämiseksi yhtiön johtotehtävissä.

Tarkistus 26

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 17 kappale

Komission teksti

(17) Julkisesti noteeratut yhtiöt ovat taloudellisesti erityisen merkittäviä ja näkyviä ja niiden vaikutus markkinoilla on ylipäätään suuri. Tässä direktiivissä säädetyt toimenpiteet koskevat tämän vuoksi julkisesti noteerattuja yhtiöitä, jotka on määritetty *jäsenvaltiossa perustetuiksi* yhtiöiksi, joiden arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi rahoitusvälineiden markkinoista 21 päivänä huhtikuuta 2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa. Nämä yhtiöt näyttävät suuntaa koko talouselämälle, ja on odotettavissa, että muunlaiset yritykset seuraavat niiden käytäntöjä. ***Julkisesti noteerattujen yhtiöiden julkinen luonne on peruste sille, että niitä säännellään yleisen edun nimissä enemmän.***

Tarkistus 27

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 18 kappale

Tarkistus

(17) Julkisesti noteeratut yhtiöt ovat taloudellisesti erityisen merkittäviä ja näkyviä ja niiden vaikutus markkinoilla on ylipäätään suuri. Tässä direktiivissä säädetyt toimenpiteet koskevat tämän vuoksi julkisesti noteerattuja yhtiöitä, jotka on määritetty yhtiöiksi, ***joiden kotipaikka on jossakin jäsenvaltiossa ja*** joiden arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi rahoitusvälineiden markkinoista 21 päivänä huhtikuuta 2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa. Nämä yhtiöt näyttävät suuntaa koko talouselämälle, ja on odotettavissa, että muunlaiset yritykset seuraavat niiden käytäntöjä.

Komission teksti

(18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY tarkoitettuihin mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, vaikka ne olisi noteerattu julkisesti.

Tarkistus

(18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY tarkoitettuihin mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, vaikka ne olisi noteerattu julkisesti. ***Jäsenvaltioiden olisi kuitenkin otettava käyttöön menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pk-yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla johdon tasoilla ja yritysten johtokunnissa.***

Tarkistus 28

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 21 kappale**

Komission teksti

(21) Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti useissa jäsenvaltioissa yrityksen työntekijöillä ja/tai työntekijöiden järjestöillä on mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava kaikkiin toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, työntekijöiden edustajat mukaan luettuina. ***Kyseisten jäsenvaltioiden olisi määriteltävä käytännön menettelyt, joilla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja joissa otetaan huomioon se seikka, että osa toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on työntekijöiden edustajia.***

Tarkistus

(21) Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti useissa jäsenvaltioissa yrityksen työntekijöillä ja/tai työntekijöiden järjestöillä on mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava kaikkiin toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, työntekijöiden edustajat mukaan luettuina. ***Tässä direktiivissä olisi otettava huomioon jäsenvaltioiden valintamenettelyjen moninaisuus ja kansalliset erityispiirteet.***

Tarkistus 29

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 kappale

Komission teksti

(22) Julkisesti *noteeratut yhtiöt* unionissa olisi *velvoitettava perustamaan asianmukaiset menettelyt niiden johtokuntien kokoonpanon sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden*, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, olisi *tehtävä nimitykset* näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, *jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Tämän vuoksi direktiivissä asetetaan tavoitteeksi, että vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta. Tavoite koskee ainoastaan toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten yleistä sukupuolijakaumaa eikä vaikuta yksittäisten johtokunnan jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Se ei sulje pois ketään yksittäistä johtokunnan jäsen ehdokasta eikä sillä määrätä yrityksiä tai osakkaita nimittämään ketään tiettyjä jäseniä. Päätös johtokunnan jäsenten soveltuvuudesta jää siis yritysten ja niiden osakkaiden tehtäväksi.*

Tarkistus

(22) Julkisesti *noteerattujen yhtiöiden* unionissa olisi *pyrittävä saavuttamaan 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tavoite, että vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on aliedustettua sukupuolta. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi ne julkisesti noteeratut yhtiöt*, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, olisi *velvoitettava toteuttamaan* näihin johtokuntatehtäviin *nimittämistä koskevat esivalinta- tai valintamenettelyt* kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä.

Tarkistus 30

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(22 a) Edellä tarkoitettu 40 prosentin tavoite koskee ainoastaan toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten yleistä sukupuolijakaumaa eikä vaikuta yksittäisten johtokunnan jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Se ei sulje pois ketään yksittäistä johtokunnan jäsenehdokasta, eikä sillä määrätä yrityksiä tai osakkaita nimittämään ketään tiettyjä jäseniä. Päätös johtokunnan jäsenten soveltuvuudesta jää siis yritysten ja niiden osakkaiden tehtäväksi.

Tarkistus 31

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(22 b) Julkisesti noteerattujen yhtiöiden olisi tarkasteltava aliedustettua sukupuolta koskevien koulutus- ja mentorointiohjelmien käyttöön ottamista välineenä, jolla saavutetaan sukupuolten tasa-arvo, jos joukossa, josta yhtiö rekrytoi johtokunnan jäseniä, on havaittavissa sukupuolten välisiä selviä eroja.

Tarkistus 32

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 23 kappale

Komission teksti

(23) Jäsenvaltiot käyttävät määräysvaltaa julkisesti noteeratuissa yrityksissä, jotka ovat jäsenvaltioiden ja julkisten yritysten välisten taloudellisten suhteiden avoimuudesta sekä tiettyjen yritysten taloudellisen toiminnan avoimuudesta 16 päivänä marraskuuta 2006 annetun komission direktiivin 2006/111/EY 2 artiklan b kohdassa tarkoitettuja julkisia yrityksiä. Tästä määräysvallasta johtuen niillä on käytettävissään keinot toteuttaa tarvittava muutos nopeammin. Tämän vuoksi tällaisille yrityksille olisi asetettava aikaisempi määräaika tavoitteelle, jonka mukaan vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta.

Tarkistus

(23) Jäsenvaltiot käyttävät määräysvaltaa julkisesti noteeratuissa yrityksissä, jotka ovat jäsenvaltioiden ja julkisten yritysten välisten taloudellisten suhteiden avoimuudesta sekä tiettyjen yritysten taloudellisen toiminnan avoimuudesta 16 päivänä marraskuuta 2006 annetun komission direktiivin 2006/111/EY 2 artiklan b kohdassa tarkoitettuja julkisia yrityksiä. Tästä määräysvallasta johtuen niillä on käytettävissään keinot toteuttaa tarvittava muutos nopeammin. Tämän vuoksi tällaisille yrityksille olisi asetettava aikaisempi määräaika tavoitteelle, jonka mukaan vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta, ***ottaen huomioon jäsenvaltioissa tämän direktiivin mukaisesti käyttöön otettavat asianmukaiset mekanismit.***

Tarkistus 33

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 23 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(23 a) Julkisten yritysten, olivatpa ne julkisesti noteerattuja tai eivät, olisi luonteensa vuoksi toimittava mallina yksityiselle sektorille. Sen vuoksi komission olisi tarkasteltava tilannetta jäsenvaltioissa ja arvioitava, voidaanko sellaiset julkiset yritykset, jotka eivät täytä pk-yritysten määritelmää, sisällyttää tämän direktiivin soveltamisalaan jossakin vaiheessa tulevaisuudessa.

Tarkistus 34

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 23 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(23 b) Komission olisi kerättävä ja analysoitava tietoja ja lukuja sukupuolijakaumasta taloudellisesti merkittävissä suurissa noteeraamattomissa yhtiöissä. Tämän jälkeen olisi suoritettava vaikutustenarviointi, jotta saadaan yleiskuva jäsenvaltioiden tällaisista yrityksistä ja voidaan arvioida, ovatko unionin tason toimet tarpeen sen varmistamiseksi, että tällaiset yritykset sisällytetään tämän direktiivin soveltamisalaan jossakin vaiheessa tulevaisuudessa. Samalla komission olisi kerrottava saatavilla olevat vaihtoehdot, sillä kansallisten erityispiirteiden takia näitä yrityksiä varten saatetaan tarvita erityisjärjestelyjä.

Tarkistus 35

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 24 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(24) Tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten lukumäärän määrittämistä on tarkennettava, koska suurimmassa osassa johtokuntia ei ole matemaattisesti mahdollista saavuttaa tarkalleen 40 prosentin osuutta. Tästä syystä tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan johtokuntapaikkojen lukumäärän olisi oltava 40:tä prosenttia lähin luku. Jotta aiemmin yliedustettua sukupuolta ei syrjittäisi, julkisesti noteerattujen yhtiöiden ei kuitenkaan tarvitse nimittää aliedustetun sukupuolen

(24) Jos toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä on vain kolme, on matemaattisesti mahdotonta, että molempien sukupuolten edustus olisi yli 40 prosenttia.
Aliedustetulla sukupuolella pitäisi siksi olla tällaisissa tapauksissa vähintään yksi paikka johtokunnissa, joissa on kolme toimivaan johtoon kuulumatonta jäsentä.

edustajaa puoleen tai yli puoleen toimivaan johtoon kuulumattomista johtokuntapaikoista. Aliedustetulla sukupuolella pitäisi ***siis esimerkiksi*** olla vähintään yksi paikka johtokunnissa, joissa on kolme tai neljä toimivaan johtoon kuulumatonta jäsentä, ***vähintään kaksi paikkaa johtokunnissa, joissa on viisi tai kuusi toimivaan johtoon kuulumatonta jäsentä ja vähintään kolme paikkaa johtokunnissa, joissa on seitsemän tai kahdeksan toimivaan johtoon kuulumatonta jäsentä.***

Tarkistus 36

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 kappale

Komission teksti

(26) Tämän oikeuskäytännön mukaisesti jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että pätevimpien ehdokkaiden valinta toimivaan johtoon kuulumattomiksi johtokunnan jäseniksi perustuu kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehtyyn vertailevaan analyysiin, jossa sovelletaan ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä. Valintakriteereinä yritykset voisivat soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta johto- ja/tai valvontatehtävistä, tietyn alan, kuten rahoitusalan, tarkastuksen tai henkilöstöhallinnon, asiantuntemusta, johtamis- ja viestintätaitoja ja verkostoitumistaitoja. Etusijalle asetettaisiin aliedustetun sukupuolen edustaja, jos kyseinen hakija olisi toisen sukupuolen edustajaan verrattuna soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön

Tarkistus

(26) Tämän oikeuskäytännön mukaisesti jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että pätevimpien ehdokkaiden valinta toimivaan johtoon kuulumattomiksi johtokunnan jäseniksi perustuu kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehtyyn vertailevaan analyysiin, jossa sovelletaan ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä. Valintakriteereinä yritykset voisivat soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta johto- ja/tai valvontatehtävistä, ***kansainvälistä kokemusta, monialaisuutta,*** tietyn alan, kuten rahoitusalan, tarkastuksen tai henkilöstöhallinnon, asiantuntemusta, johtamis- ja viestintätaitoja ja verkostoitumistaitoja. Etusijalle asetettaisiin aliedustetun sukupuolen edustaja, jos kyseinen hakija olisi toisen sukupuolen edustajaan verrattuna soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella

liittyvät perusteet.

tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.

Tarkistus 37

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 kappale

Komission teksti

(27) Johtokuntien jäsenten rekrytointi- ja nimitysmenettelyt vaihtelevat jäsenvaltioittain ja yrityksittäin. Niihin saattaa kuulua yhtiökokouksessa esiteltävä ehdokkaiden esivalinta, jonka tekee esimerkiksi nimityskomitea, tai yksittäiset osakkaat saattavat nimittää johtokunnan jäsenet suoraan tai yksittäisistä ehdokkaista tai ehdokaslistoista äänestetään yhtiökokouksessa. Ehdokkaiden olisi täytettävä valintaedellytykset kansallisen lainsäädännön ja kyseisten julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintamenettelyn vaiheessa. Tällä direktiivillä **vahvistetaan ainoastaan vähimmäisvaatimukset** valintamenettelyjen **yhdenmukaistamiselle, mikä mahdollistaa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettujen ehtojen soveltamisen** pyrittäessä tavoitteeseen, joka on tasapuolisempi sukupuolijakauma julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa.

Tarkistus

(27) Johtokuntien jäsenten rekrytointi-, **valinta-** ja nimitysmenettelyt vaihtelevat jäsenvaltioittain ja yrityksittäin. Niihin saattaa kuulua yhtiökokouksessa esiteltävä ehdokkaiden esivalinta, jonka tekee esimerkiksi nimityskomitea, tai yksittäiset osakkaat saattavat nimittää johtokunnan jäsenet suoraan tai yksittäisistä ehdokkaista tai ehdokaslistoista äänestetään yhtiökokouksessa. **Tässä direktiivissä kunnioitetaan erilaisia valintamenettelyjä, joiden olisi perustuttava avoimuuteen ja ansioihin, samalla kun siinä pidetään kiinni tavoitteesta, jonka mukaan aliedustetun sukupuolen osuutta johtokunnissa on lisättävä.** Ehdokkaiden olisi täytettävä valintaedellytykset kansallisen lainsäädännön ja kyseisten julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintamenettelyn vaiheessa. Tällä direktiivillä **sallitaan** valintamenettelyjen **moninaisuus** pyrittäessä tavoitteeseen, joka on tasapuolisempi sukupuolijakauma julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa. **Direktiivin säännöksillä ei puututa kohtuuttomasti päivittäiseen johtamiseen, koska yhtiöt säilyttävät vapautensa valita ehdokkaat heidän pätevyytensä tai muiden asian kannalta merkityksellisten objektiivisten seikkojen perusteella.**

Tarkistus 38

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(27 a) Jos ehdokkaille tehdään esivalinta sellaisten vaali- tai äänestysmenettelyjen perustella, joihin esimerkiksi työntekijät tai heidän edustajansa osallistuvat, menettelyjä olisi koko prosessin aikana mukautettava, jotta voitaisiin saavuttaa koko johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapuolistamisen tavoite ja samalla varmistaa, että kyseisessä menettelyssä valitun johtajan sukupuolta ei millään tavalla määrätä ennakolta.

Tarkistus 39

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 30 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(30) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaat, oikeasuhtaiset ja varoittavat seuraamukset **tämän direktiivin** rikkomisesta; niihin voisi sisältyä muun muassa hallinnollisia sakkoja ja oikeusviranomaisen suorittama, 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehdyn, toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen.

(30) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaat, oikeasuhtaiset ja varoittavat seuraamukset **tässä direktiivissä säädettyä avointa menettelyä koskevien vaatimusten** rikkomisesta; niihin voisi sisältyä muun muassa hallinnollisia sakkoja, **sulkeminen julkisten tarjouspyyntömenettelyjen ulkopuolelle, sulkeminen osittain unionin rakennerahastoista myönnettävän tuen ulkopuolelle** ja oikeusviranomaisen suorittama, 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehdyn, toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen. **Jäsenvaltioiden olisi voitava määrätä muitakin kuin tässä direktiivissä säädettyjä seuraamuksia ja lisätä seuraamusten luetteloon esimerkiksi**

oikeusviranomaisen määräyksestä suoritettavan yrityksen johtokunnan hajottaminen noudattaen tinkimättä asianmukaisia menettelyllisiä takeita, kun kyse on yrityksen vakavista ja toistuvista laiminlyönneistä.

Tarkistus 40

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 31 kappale

Komission teksti

(31) Koska työntekijöiden sukupuolijakauma vaikuttaa suoraan aliedustettua sukupuolta olevien ehdokkaiden saatavuuteen, jäsenvaltiot voivat säätää, että sellaisten yritysten ei tarvitse saavuttaa tässä direktiivissä vahvistettua tavoitetta, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on vähemmän kuin 10 prosenttia.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 41

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 32 kappale

Komission teksti

(32) Koska julkisesti noteerattujen yhtiöiden olisi pyrittävä kasvattamaan aliedustetun sukupuolen osuutta kaikissa päätöksentekotehtävissä, jäsenvaltiot voivat säätää, että tässä direktiivissä vahvistettu tavoite katsotaan saavutetun, jos julkisesti noteeratut yhtiöt voivat osoittaa, että aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista siitä riippumatta,

Tarkistus

(32) Koska julkisesti noteerattujen yhtiöiden olisi pyrittävä kasvattamaan aliedustetun sukupuolen osuutta kaikissa päätöksentekotehtävissä, jäsenvaltiot voivat säätää, että tässä direktiivissä vahvistettu tavoite katsotaan saavutetun, jos julkisesti noteeratut yhtiöt voivat osoittaa, että aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista siitä riippumatta, kuuluvatko ne toimivaan johtoon. *Näiden*

kuuluvatko ne toimivaan johtoon.

yhtiöiden olisi kuitenkin edelleen raportoitava vuosikertomuksessaan ja verkkosivustollaan toimivaan johtoon kuuluvien ja toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakaumasta sekä tätä asiaa koskevista toimintalinjoistaan tämän direktiivin 5 artiklan mukaisesti.

Tarkistus 42

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 34 kappale

Komission teksti

(34) Jäsenvaltioiden olisi vaadittava julkisesti noteerattuja yhtiöitä antamaan toimivaltaisille viranomaisille vuosittain tietoa johtokuntiansa sukupuolijakaumasta sekä siitä, miten ne ovat onnistuneet lähestymään direktiivissä vahvistettua tavoitetta, jotta kyseiset viranomaiset voivat arvioida jokaisen julkisesti noteeratun yhtiön edistymistä johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisessa. Nämä tiedot ***pitäisi julkaista***, ja jos kyseinen yhtiö ei ole saavuttanut tavoitetta, tietoihin olisi sisällytettävä kuvaus toimista, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa tavoitteen saavuttamiseksi tulevaisuudessa.

Tarkistus

(34) Jäsenvaltioiden olisi vaadittava julkisesti noteerattuja yhtiöitä antamaan toimivaltaisille viranomaisille vuosittain tietoa johtokuntiansa sukupuolijakaumasta sekä siitä, miten ne ovat onnistuneet lähestymään direktiivissä vahvistettua tavoitetta, jotta kyseiset viranomaiset voivat arvioida jokaisen julkisesti noteeratun yhtiön edistymistä johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisessa. Nämä tiedot ***olisi sisällytettävä yhtiön vuosikertomukseen ja julkaistava soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa yhtiön verkkosivustolla***, ja jos kyseinen yhtiö ei ole saavuttanut tavoitetta, tietoihin olisi sisällytettävä ***kattava*** kuvaus ***konkreettisista*** toimista, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa tavoitteen saavuttamiseksi tulevaisuudessa. ***Yhtiöiden, jotka eivät ole saavuttaneet tavoitteita tai täyttäneet sitoumuksiaan, olisi lisäksi ilmoitettava syyt siihen sekä annettava selvitys konkreettisista toimista, joita ne ovat siihen mennessä toteuttaneet ja joita ne aikovat toteuttaa tavoitteiden saavuttamiseksi ja sitoumusten täyttämiseksi.***

Tarkistus 43

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 37 kappale

Komission teksti

(37) Vaikka jotkin jäsenvaltiot ovat toteuttaneet sääntelytoimia tai kannustaneet itsesääntelyyn vaihtelevin tuloksin, suurin osa jäsenvaltioista ei ole toteuttanut mitään toimia tai ilmaissut halua toimia siten, että sillä saataisiin riittävä parannus aikaan. Kaikesta käytettävissä olevasta aiempia ja nykyisiä suuntauksia ja aikomuksia koskevasta tiedosta tehdyn kattavan analyysin perusteella tehdyt arviot osoittavat, että yksinään toimien jäsenvaltiot eivät saavuta missään vaiheessa ennakoitavaa tulevaisuutta tämän direktiivin tavoitteiden mukaista tasapainoa sukupuolten edustuksessa yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten keskuudessa. Nämä seikat huomioon ottaen ja koska jäsenvaltioiden väliset erot naisten ja miesten edustuksessa yritysten johtokunnissa kasvavat, sukupuolijakaumaa saadaan tasapainotettua yritysten johtokunnissa koko unionissa ainoastaan yhteisellä lähestymistavalla, ja sukupuolten tasa-arvon, kilpailukyvyn ja kasvun *potentiaalia* voidaan *lisätä* unionin yhteensovitetuilla toimilla *paremmin* kuin erilaajuisilla, eri tuloksiin tähtäävillä ja vaihtelevasti toimivilla kansallisilla aloitteilla. Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan suunnitellun toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla, joten unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti.

Tarkistus

(37) Vaikka jotkin jäsenvaltiot ovat toteuttaneet sääntelytoimia tai kannustaneet itsesääntelyyn vaihtelevin tuloksin, suurin osa jäsenvaltioista ei ole toteuttanut mitään toimia tai ilmaissut halua toimia siten, että sillä saataisiin riittävä parannus aikaan. Kaikesta käytettävissä olevasta aiempia ja nykyisiä suuntauksia ja aikomuksia koskevasta tiedosta tehdyn kattavan analyysin perusteella tehdyt arviot osoittavat, että yksinään toimien jäsenvaltiot eivät saavuta missään vaiheessa ennakoitavaa tulevaisuutta tämän direktiivin tavoitteiden mukaista tasapainoa sukupuolten edustuksessa yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten keskuudessa. Nämä seikat huomioon ottaen ja koska jäsenvaltioiden väliset erot naisten ja miesten edustuksessa yritysten johtokunnissa kasvavat, sukupuolijakaumaa saadaan tasapainotettua yritysten johtokunnissa koko unionissa ainoastaan yhteisellä lähestymistavalla, ja sukupuolten tasa-arvon *potentiaalın lisäämisessä, sukupuolten palkkaerojen poistamisessa ja* kilpailukyvyn ja kasvun *parantamisessa* voidaan *onnistua paremmin* unionin yhteensovitetuilla toimilla kuin erilaajuisilla, eri tuloksiin tähtäävillä ja vaihtelevasti toimivilla kansallisilla aloitteilla. Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan suunnitellun toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla, joten unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn

sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti.

Tarkistus 44

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 38 kappale

Komission teksti

(38) Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä vahvistetaan ainoastaan yhteiset tavoitteet ja periaatteet eikä ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen. Jäsenvaltioille annetaan riittävästi vapautta määritellä, kuinka tässä direktiivissä vahvistetut tavoitteet saavutettaisiin parhaiten kansalliset olosuhteet ja erityisesti johtokuntapaikkojen täyttämistä koskevat säännöt ja käytännöt huomioon ottaen. Direktiivi ei rajoita yritysten mahdollisuutta nimittää johtokuntatehtäviin kaikkein pätevimpiä henkilöitä, ja siinä asetetaan riittävän pitkä määräaika, jotta kaikki julkisesti noteeratut yhtiöt ehtivät mukautua siihen.

Tarkistus

(38) Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä vahvistetaan ainoastaan yhteiset tavoitteet ja periaatteet eikä ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen. Jäsenvaltioille annetaan riittävästi vapautta määritellä, kuinka tässä direktiivissä vahvistetut tavoitteet saavutettaisiin parhaiten kansalliset olosuhteet ja erityisesti johtokuntapaikkojen täyttämistä koskevat säännöt ja käytännöt huomioon ottaen. Direktiivi ei rajoita yritysten mahdollisuutta nimittää johtokuntatehtäviin kaikkein pätevimpiä henkilöitä, ja siinä asetetaan **joustava kehys ja** riittävän pitkä määräaika, jotta kaikki julkisesti noteeratut yhtiöt ehtivät mukautua siihen.

Tarkistus 45

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 39 kappale

Komission teksti

(39) Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti julkisesti noteerattuja yhtiöitä velvoittavan tavoitteen olisi oltava voimassa ainoastaan niin kauan, kunnes johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamisessa on saavutettu pysyvää edistystä. Tämän vuoksi komission olisi säännöllisesti tarkasteltava uudelleen direktiivin

Tarkistus

(39) Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti julkisesti noteerattuja yhtiöitä velvoittavan tavoitteen olisi oltava voimassa ainoastaan niin kauan, kunnes johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamisessa on saavutettu pysyvää edistystä. Tämän vuoksi komission olisi säännöllisesti tarkasteltava uudelleen direktiivin

soveltamista ja raportoiva Euroopan parlamentille ja neuvostolle. Direktiivin voimassaoloaika päättyy 31 päivänä joulukuuta 2028. Komission olisi uudelleentarkastelun yhteydessä arvioitava, onko direktiivin voimassaoloaikaa tarpeen jatkaa tätä pitemmälle.

soveltamista ja raportoiva Euroopan parlamentille ja neuvostolle. **Tämän** direktiivin voimassaoloaika päättyy 31 päivänä joulukuuta 2028. Komission olisi uudelleentarkastelun yhteydessä arvioitava, onko direktiivin voimassaoloaikaa tarpeen jatkaa tätä pitemmälle. **Jäsenvaltioiden olisi tehtävä yhteistyötä työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan kanssa, jotta niille voitaisiin tiedottaa tehokkaasti tämän direktiivin merkityksestä, sen saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä ja sen täytäntöönpanosta. Tiedotuskampanjoilla voitaisiin merkittävästi lisätä noteeraamattomien yhtiöiden tietoisuutta näistä kysymyksistä ja kannustaa niitä pyrkimään tasapuoliseen sukupuolijakaumaan jo ennakolta. Jäsenvaltioita olisi kannustettava vaihtamaan kokemuksia ja hyviä käytäntöjä, jotka liittyvät tämän direktiivin saattamiseen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja täytäntöönpanoon.**

Tarkistus 46

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla

Komission teksti

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

Tarkistus

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

Tarkistus 47

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1) 'julkisesti noteeratulla yhtiöllä' **jäsenvaltiossa perustettua** yhtiötä, jonka arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa;

Tarkistus

1) 'julkisesti noteeratulla yhtiöllä' yhtiötä, **jonka kotipaikka on jossakin jäsenvaltiossa ja** jonka arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa;

Tarkistus 48

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, **tekevät nimitykset näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa** kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai **niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka ovat julkisia yrityksiä**, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, **mukauttavat rekrytointimenettelyjään, mukaan lukien avoimen paikan julistaminen haettavaksi, esivalintamenettelyt sekä valinta- ja nimitysmenettelyt, siten, että niillä edistetään tehokkaasti** kyseisen prosenttiosuuden **saavuttamista** 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä **tai julkisten yritysten osalta** 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä. **Jäsenvaltioiden on erityisesti varmistettava, että yritykset valitsevat pätevimmit ehdokkaat johtokuntatehtävää varten ehdokasjoukosta, jonka sukupuolijakauma on tasapainoinen, ja vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja,**

syrjimättömiä ja yksiselitteisiä kriteerejä. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että yritysten valintamenettelyssä loppuvaiheeseen selvinneiden ehdokkaiden luettelon kokoonpano on sukupuolijakaumaltaan tasapainoinen ja että kyseisessä menettelyssä valitun toimivaan johtoon kuulumattoman johtajan sukupuolta ei ole millään tavalla määrätty ennakolta.

Jäsenvaltioiden on 40 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan 2 kohdan mukaisesti varmistettava, että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten rekrytointi-, valinta- tai nimitysmenettelyssä annetaan kaikissa vaiheissa etusija aliedustetun sukupuolen edustajalle, jos kyseinen ehdokas on soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen toisen sukupuolen edustajaan verrattuna yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.

Tarkistus 49

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Edellä 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavien toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten *määrän* on oltava *lähin 40 prosentin osuutta vastaava lukumäärä mutta ei enempää kuin 49 prosenttia*.

Tarkistus

2. Edellä 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten *osuuden* on oltava *vähintään 40 prosenttia*. *Jos johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä on vain kolme, yhden suhde kahteen on riittävä.*

Tarkistus 50

Ehdotus direktiiviksi

4 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jäsenvaltioiden on 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi varmistettava, että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten valinnassa annetaan etusija aliedustetun sukupuolen edustajalle, jos kyseinen ehdokas on soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen toisen sukupuolen edustajaan verrattuna yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 51

Ehdotus direktiiviksi

4 artikla – 4 kohta

Komission teksti

4. Jäsenvaltioiden on veloitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan valitsematta **jätetyn ehdokkaan pyynnöstä** tiedot valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista, näistä vaatimuksista tehdystä objektiivisesta vertailusta ja tarvittaessa niistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja.

Tarkistus

4. Jäsenvaltioiden on veloitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan valitsematta **jätetylle ehdokkaalle tiedot vähintään ehdokasjoukon ehdokkaiden lukumäärästä ja sukupuolesta kunnioittaen heidän anonyymiyttään unionin tietosuojalainsäädännön mukaisesti sekä** tiedot valinnan **tai nimityksen** perustana olleista pätevyysvaatimuksista, näistä vaatimuksista tehdystä objektiivisesta vertailusta ja tarvittaessa niistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja.

Tarkistus 52

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 5 kohta

Komission teksti

5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat kansallisten oikeusjärjestelmiensä mukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jos valitsematta jätetty aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas **olettaa tosiseikkojen perusteella olleensa** yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, julkisesti noteeratun yhtiön on osoitettava, että 3 kohdan säännöksiä ei ole rikottu.

Tarkistus

5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat kansallisten oikeusjärjestelmiensä mukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jos valitsematta jätetty aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas **katsoo kokeneensa vääryyttä siksi, että 1 kohdan säännöksiä ei ole sovellettu häneen, ja osoittaa tuomioistuimelle tai muulle toimivaltaiselle elimelle todisteet siitä, että hän oli** yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, julkisesti noteeratun yhtiön on osoitettava, että 1 kohdan säännöksiä ei ole rikottu.

Tämä kohta ei estä jäsenvaltioita saattamasta voimaan kantajalle edullisempia todistusoikeudellisia säännöksiä.

Tarkistus 53

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 6 kohta

Komission teksti

6. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa määritelty tavoite ei velvoita julkisesti noteerattuja yhtiöitä, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on vähemmän kuin 10 prosenttia.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 54

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 6 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

6 a. Jos 1 kohdassa tarkoitettu valinta suoritetaan osakkaiden tai työntekijöiden äänestyksellä, yhtiöiden on varmistettava, että äänestäjille annetaan asianmukaiset tiedot tässä direktiivissä säädetyistä toimista, mukaan lukien tiedot yhtiölle laiminlyönneistä määrättävistä seuraamuksista.

Tarkistus 55

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 2 kohta

Komission teksti

Tarkistus

2. Jäsenvaltioiden on velvoitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan toimivaltaisille kansallisille viranomaisille kerran vuodessa [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin antamisesta] tietoa johtokuntiansa sukupuolijakaumasta eriteltynä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin johtokunnan jäseniin sekä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet lähestyäkseen 4 artiklan 1 kohdassa ja tämän artiklan 1 kohdassa vahvistettuja tavoitteita, ja julkaisemaan nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa *internetsivullaan*.

2. Jäsenvaltioiden on velvoitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan toimivaltaisille kansallisille viranomaisille kerran vuodessa [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin antamisesta] tietoa johtokuntiansa sukupuolijakaumasta eriteltynä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin johtokunnan jäseniin sekä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet lähestyäkseen 4 artiklan 1 kohdassa ja tämän artiklan 1 kohdassa vahvistettuja tavoitteita, ja julkaisemaan nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa *verkkosivustollaan ja vuosikertomuksessaan*.

Tarkistus 56

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jos julkisesti noteerattu yhtiö ei saavuta 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyjä tavoitteita tai toteuta tämän artiklan 1 kohdan mukaisesti tehtyjä omia yksilöllisiä sitoumuksiaan, **2 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on sisällytettävä tieto siitä, miksi** tavoitteita ei saavutettu tai sitoumuksia toteutettu, sekä kuvaus toimenpiteistä, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet tai toteuttaakseen sitoumukset.

Tarkistus

3. Jos julkisesti noteerattu yhtiö ei saavuta 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyjä tavoitteita tai toteuta tämän artiklan 1 kohdan mukaisesti tehtyjä omia yksilöllisiä sitoumuksiaan, **sen on ilmoitettava syyt, joiden vuoksi** tavoitteita ei saavutettu tai sitoumuksia toteutettu, sekä **kattava** kuvaus toimenpiteistä, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet tai toteuttaakseen sitoumukset. **Tämä syitä käsittelevä ilmoitus on osa 2 kohdassa tarkoitettuja tietoja.**

Tarkistus 57

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 4 kohta

Komission teksti

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

Tarkistus

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

Tarkistus 58

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä **tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten** rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä **4 artiklan 1 kohdassa säädettyä avointa menettelyä koskevien vaatimusten** rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan.

Tarkistus 59

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 kohta – johdantokappale

Komission teksti

2. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia, ja niihin **voi sisältyä** seuraavia toimenpiteitä:

Tarkistus

2. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia, ja niihin **on sisällyttävä ainakin** seuraavia toimenpiteitä:

Tarkistus 60

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 kohta – a a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(a a) sulkeminen julkisten tarjouspyyntömenettelyjen ulkopuolelle;

Tarkistus 61

Ehdotus direktiiviksi

6 artikla – 2 kohta – a b alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(a b) sulkeminen osittain unionin rakennerahastoista myönnettävän tuen ulkopuolelle;

Tarkistus 62

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla

Komission teksti

Tarkistus

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

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

Tarkistus 63

Ehdotus direktiiviksi 8 artikla – 3 kohta – 2 alakohta

Komission teksti

Tarkistus

Kyseisten jäsenvaltioiden on ilmoitettava tästä komissiolle.

Kyseisten jäsenvaltioiden on ilmoitettava tästä komissiolle. *Komissio ilmoittaa Euroopan parlamentille ja neuvostolle tällaisesta ilmoituksesta. Mahdollisuus olla soveltamatta asiaankuuluvia säännöksiä poistetaan ilman eri toimenpiteitä, jos tämän direktiivin tavoitteen saavuttamisessa ei ole edistytty riittävästi eli jos aliedustetun sukupuolen edustajien osuus on alle 30 prosenttia*

vuoteen 2017 mennessä tai vuoteen 2015 mennessä, jos kyseessä on julkinen yritys.

Tarkistus 64

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Komissio esittää 1 päivään heinäkuuta 2017 mennessä arviointikertomuksen, joka koskee 4 artiklan 1 kohdassa sekä 5 artiklan 1 ja 2 kohdassa määriteltyjen julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevien vaatimusten toteutumista ja joka on laadittu jäsenvaltioiden 1 kohdan nojalla toimittamien kertomusten perusteella. Komissio sisällyttää kertomukseensa myös kuvauksen senhetkisestä sukupuolijakaumasta 2 artiklassa määriteltyjä pk-yrityksiä suurempien julkisesti noteeraamattomien yhtiöiden johtokunta- ja johtotasolla.

Tarkistus 65

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 b kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 b. Komissio esittää Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen siitä, miten tämän direktiivin periaatteita sovelletaan kaikissa EU:n toimielimissä ja virastoissa ja miten nämä periaatteet on sisällytetty niiden sisäisiä palvelukseenottomenettelyjä koskeviin sääntöihin. Tätä varten kaikkien unionin toimielinten ja virastojen on raportoitava komissiolle 31 päivään joulukuuta 2018 mennessä ja sen jälkeen vuosittain sukupuolikohtaisista tilastoistaan ja

saavutetusta edistyksestä. Komissio julkaisee tällaiset kertomukset viipymättä verkkosivustollaan. Aiheellisissa tapauksissa komission kertomukseen on liitettävä lainsäädäntöehdotus, jolla tämän direktiivin soveltamisala ulotetaan kaikkiin unionin toimielimiin ja virastoihin.

Tarkistus 66

Ehdotus direktiiviksi

9 artikla – 4 kohta

Komission teksti

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

Tarkistus

4. Komissio arvioi kertomuksessaan sen perusteella, miten miesten ja naisten edustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa ja koko talouselämän eri päätöksentekotasolla on edistynyt, ja ottaen huomioon saavutetun edistyksen riittävän kestävyyden, onko direktiivin voimassaoloaikaa tarpeen jatkaa 10 artiklan 2 kohdassa määriteltyä päivämäärää pitemmälle tai onko direktiiviä aiheellista muuttaa. ***Komissio myös tutkii, olisiko tämän direktiivin soveltamisala ulotettava sellaisiin noteeraamattomiin julkisiin yhtiöihin, jotka eivät täytä pk-yritysten määritelmää, suuriin noteeraamattomiin yhtiöihin ja julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuuluviin johtokunnan jäseniin.***

PERUSTELUT

Tausta

Yhteisesittelijät suhtautuvat direktiiviehdotukseen myönteisesti, koska se on jatkoa parlamentin vuonna 2011 antamalle naisia ja yritysjohtajuutta koskevalle päätöslauselmalle ja koska yritysten johtopaikat ovat edelleen jakautuneet hyvin epätasa-arvoisesti miesten ja naisten kesken. Direktiiviehdotuksella edistetään tasa-arvon periaatteen säilyttämistä EU:n perusarvona. Lisäksi siinä konkretisoidaan EU:n strategia, jolla pyritään tasa-arvoon talouselämän kaikilla tasoilla ja kaikilla osa-alueilla Euroopan parlamentin useissa yhteyksissä esittämän toivomuksen mukaisesti.

Neuvosto antoi vuosina 1984 ja 1996 kaksi suositusta, joissa kannustettiin yksityissektoria lisäämään naisten osuutta kaikilla päätöksenteon tasoilla, ja kehoitettiin komissiota toteuttamaan tämänsuuntaisia toimia. Maaliskuussa 2011 komissio aloitti vuoropuhelun EU:ssa julkisesti noteerattujen suurten yritysten kanssa ja julkaisi asiakirjan ”Sitoumus naisten osuuden lisäämisestä eurooppalaisten yritysten johtokunnissa”, jonka allekirjoittamalla yritykset voivat sitoutua kasvattamaan naisten osuuden johtoelimissään 30 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä ja 40 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä. Vuoden kuluttua kuitenkin vain 24 yritystä oli allekirjoittanut sitoumuksen.

Edistyminen naisten osuuden lisäämisessä on kaiken kaikkiaan ollut hyvin hidasta¹ koko EU:ssa, ja edistymisaste on vaihdellut 5 prosentista 25 prosenttiin. Yhteisesittelijät ovat siksi vakuuttuneita siitä, että EU:n lainsäätäjien olisi hyväksyttävä tarkoituksenmukaista lainsäädäntöä.

Yhteisesittelijät katsovat, että SEUT:n 157 artiklan 3 kohta on asianmukainen oikeusperusta kaikille sitoville toimenpiteille, joilla pyritään varmistamaan miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä. Oikeudellisten asioiden valiokunta vahvisti tämän 20. kesäkuuta 2013 pitämässään kokouksessa.

EU:n lainsäädännön hyväksymisen tärkeys

Monet jäsenvaltiot ovat vuosien kuluessa tehneet aloitteita sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tehokkaasti. Jotkut jäsenvaltiot ovat pyrkineet lisäämään naisten vähäistä osuutta johtokunnissa hyväksymällä lainsäädäntöä² ja ovat siten merkittävästi nopeuttaneet miesten ja naisten tasapuolisen edustuksen saavuttamista johtokunnissa. Toiset jäsenvaltiot ovat vain kannustaneet yrityksiä toteuttamaan ennalta ehkäiseviä aloitteita ja toimia, jotka ovatkin osoittautuneet hyvin hyödyllisiksi mutta joilla ei kuitenkaan ole saavutettu

¹ Naisten osuus johtokunnissa on vuodesta 2003 vuoteen 2011 kasvanut 8,5 prosentista 13,7 prosenttiin, mikä merkitsee 5,2 prosenttiyksikön lisäystä vähän yli kahdeksassa vuodessa. Tämä vastaa hidasta, keskimäärin noin 0,6 prosenttiyksikön muutosta vuodessa. (Lähde: EY Edistymiskertomus: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² Belgia, Ranska ja Italia ovat säätäneet sitovista kiintiöistä, joihin liittyy seuraamuksia, kun sitä vastoin Alankomaat ja Espanja ovat säätäneet seuraamuksettomista kiintiöistä. Tanska, Suomi, Kreikka, Itävalta ja Slovenia ovat vahvistaneet valtionyhtiöitä koskevia säännöksiä. (Lähde: EY Edistymiskertomus).

konkreettisia tuloksia. On näin ollen aiheellista huomauttaa, että asianomaiset toimet ja tulokset ovat hyvin heterogeenisiä EU:ssa.

Ranskassa naisten osuus ranskalaisten CAC 40 -yritysten johtokunnissa kasvoi 10 prosentilla 22,3 prosenttiin lokakuusta 2010 tammikuuhun 2012. Italiassa, jossa vuonna 2011 hyväksyttiin laki, jonka mukaan kolmasosan noteerattujen yhtiöiden ja valtionyhtiöiden johtokunnan ja valvontaelimen jäsenistä on oltava naisia vuoteen 2015 mennessä, julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien naispuolisten jäsenten määrä kasvoi 4,9 prosenttia tammikuusta 2012 lokakuuhun 2012.

Muissa jäsenvaltioissa kansallisella itsesääntelyllä, vapaaehtoisilla tavoitteilla ja yritysten hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiin liittyvillä aloitteilla (kuten menettelysäännöllä¹) on pyritty kannustamaan yrityksiä nimittämään enemmän naisia johtotehtäviin.

Sitovien tavoitteiden myönteiset vaikutukset ovat näkyvä todiste siitä, että yritykset voivat toteuttaa toimia, joilla varmistetaan tasapuolinen sukupuolijakauma työhönottossa. Lisäksi on huomautettava, että niissä jäsenvaltioissa, joissa sitovia toimenpiteitä ei ole toteutettu, yritykset ovat vielä kaukana hyväksyttävän sukupuolijakauman saavuttamisesta.

Vakaat yhteiset puitteet ovat olennaisen tärkeitä yrityksille, jotka harjoittavat rajat ylittävää toimintaa. Ne ovat kuitenkin tärkeitä myös pätevien mies- ja naispuolisten työntekijöiden liikkuvuudelle ja uralla edistymiselle päättävissä elimissä.

Jotta EU voi vastata tehokkaasti niihin haasteisiin, joita sillä talouskriisin aiheuttamassa vaikeassa tilanteessa on, kaikki inhimilliset voimavarat on käytettävä talouskasvun saavuttamiseen sekä kilpailukyvyyn ja yritysten taloudellisten tulosten parantamiseen. Toimet, joilla pyritään saavuttamaan tasapuolisempi sukupuolijakauma yritysten johtokunnissa, edistävät tämän tavoitteen saavuttamista.

Direktiiviehdotus

Ehdotus perustuu tasa-arvon, avoimuuden ja meritokraattisen oikeudenmukaisuuden periaatteisiin sekä yhteisiin menettelyihin ja tavoitteisiin ja tuottaa paljon lisäarvoa. On huomattava, että direktiivissä vahvistettujen velvoitteiden täyttämistä aiheutuu vain vähän hallinnollista rasitusta yrityksille. Direktiivillä vahvistetaan yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta työmarkkinoilla ja edistetään talouskasvua hyödyntämällä kaikkia käytettävissä olevia resursseja, taitoja ja vahvuuksia siten, että EU:n kaikki inhimilliset voimavarat käytetään tehokkaasti hyödyksi.

Lisäksi tämä ehdotus on suhteellisuus- ja toissijaisuusperiaatteen mukainen.

Direktiivin tarkoitus:

Ehdotuksessa asetetaan selkeä tavoite, jonka mukaisesti aliedustetun sukupuolen osuuden toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä olisi kaikissa julkisesti

¹ Itävallassa, Belgiassa, Tanskassa, Suomessa, Ranskassa, Saksassa, Luxemburgissa, Alankomaissa, Puolassa, Espanjassa, Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa pyritään kansallisilla yritysten hallintoa koskevilla menettelysäännöllä vaihtelevassa määrin kannustamaan yritysten johtokuntien monimuotoisuuteen.

noteeratuissa yhtiöissä oltava vähintään 40 prosenttia. Lisäksi otetaan käyttöön asianmukaiset puitteet, joissa jäsenvaltiot ja yritykset voivat toteuttaa tehokkaita menettelyjä kaikkien julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien tasapuolisen sukupuolijakauman edistämiseksi. Ehdotuksella parannetaan yritysten hallinnointia tarjoamalla naisille mahdollisuuksia päästä johtavaan asemaan päätöksenteossa ja vahvistaa yritysten taloudellista suorituskykyä kyvyillään.

Direktiivin soveltamisala:

Yhteisesittelijät panevat merkille, että direktiiviehdotuksessa ehdotetaan tilapäistä toimenpidettä, jolla vahvistetaan kaikkia jäsenvaltioita koskeva selkeä yhteinen strategia yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tämä tavoite on aliedustetun sukupuolen osuuden lisääminen toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä niin, että se on vähintään 40 prosenttia julkisesti noteeratuissa yksityisissä yrityksissä vuoteen 2020 mennessä ja julkisesti noteeratuissa valtionyhtiössä vuoteen 2018 mennessä.

Direktiivi tarjoaa jäsenvaltioille mahdollisuuden ottaa huomioon kansalliset erityispiirteet saattaessaan direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöään. Jäsenvaltioiden olisi siksi tehtävä tiivistä yhteistyötä yritysten ja sidosryhmien kanssa sellaisten asianmukaisten menettelyjen ja mekanismien luomiseksi, joiden avulla 40 prosentin tavoite voidaan saavuttaa direktiivissä vahvistetussa määräajassa.

Jäsenvaltiot, joissa on jo käytössä tehokas järjestelmä, voivat säilyttää sen, jos sillä saavutetaan tavoite aliedustetun sukupuolen osuuden lisäämisestä yritysten johtokunnissa vähintään 40 prosenttiin yhtä tehokkaasti kuin ehdotetulla järjestelmällä. Jäsenvaltioiden on lisäksi vahvistettava asianmukaisia ja varoittavia seuraamuksia yrityksille, jotka eivät noudata direktiiviä.

Jos 40 prosentin tavoitetta ei saavuteta vuoteen 2018 mennessä (valtion kokonaan tai osittain omistamat yhtiöt) ja vuoteen 2020 mennessä (yksityiset yritykset), jäsenvaltioiden on varmistettava, että yritykset saavuttavat tasapuolisempaa sukupuolijakaumaa koskevan tavoitteen.

Noteerattuja julkisia yrityksiä koskevat erityismääräykset

Oikeudenmukaisuutta ja avoimuutta koskevat vaatimukset ovat tiukempia, kun on kyse valtion kokonaan tai osittain omistamista yhtiöistä ja yrityksistä, joita voidaan 16. marraskuuta 2006 annetun direktiivin 2006/111/EY 2 artiklan b kohdan mukaisesti kutsua julkisiksi yrityksiksi. Julkisella yrityksellä tarkoitetaan kaikkia yrityksiä, joiden suhteen julkiset viranomaiset käyttävät suoraan tai välillisesti määräysvaltaa omistuksen, rahoitukseen osallistumisen tai yritykseen sovellettavien sääntöjen perusteella. Näiden yritysten taloudellisen ja yhteiskunnallisen vastuun vuoksi avoimuuden ja tasa-arvon lisääminen on olennaisen tärkeää. Julkisen sektorin tehtävänä on myös väistämättä esikuvana toimiminen, ja sen tulisi siksi heijastaa meritokratiaa ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Tällaisissa yhtiöissä määräysvaltaa käyttävät jäsenvaltiot, ja niillä on enemmän keinoja muutoksen toteuttamiseen nopeammin. Sukupuolten tasa-arvo ja naisten suurempi osallistuminen taloutta koskevaan päätöksentekoon ovat siksi tärkeitä tavoitteita valtionyhtiöille. Direktiiviehdotuksessa säädetään siksi, että tällaisten yhtiöiden olisi täytettävä sukupuolten tasapuolista edustusta

johtokunnissa koskeva tavoite aikaisemmin kuin yksityisten yritysten, nimittäin viimeistään vuonna 2018.

Yhteisesittelijöiden ehdotuksen pääkohdat

Soveltamisalan laajentaminen

Yhteisesittelijät korostavat, että on tärkeää laajentaa direktiivin soveltamisalaa, jotta sen vaikuttavuutta ja vaikutusta voitaisiin lisätä kaikissa julkisesti noteeratuissa yhtiöissä.

- Kaikkien julkisesti noteerattujen yritysten olisi niiden koosta riippumatta saavutettava direktiivissä vahvistettu tavoite. Tämä vaatimus on oikeutettu sekä näiden yritysten taloudellisen ja yhteiskunnallisen vastuun että niiden taloudellisen merkityksen vuoksi. Asiaa tarkasti harkittuaan esittelijät kuitenkin päättivät säilyttää pk-yrityksiä koskevan poikkeuksen komission ehdottamassa muodossa ja kehoitetaan jäsenvaltioita ottamaan käyttöön toimintalinjoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pk-yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla hallintotasoilla ja yritysten johtokunnissa.
- Sellaisten alojen sisällyttäminen direktiivin soveltamisalaan, joilla jompikumpi sukupuoli on vallitseva. Kaikilla eri aloilla toimivien julkisesti noteerattujen yritysten olisi pyrittävä saavuttamaan direktiivissä asetettu tavoite ottaen huomioon niiden taloudellinen merkitys ja niiden taloudellinen ja yhteiskunnallinen vastuu.
- Lukuisien pyyntöjen johdosta esittelijät myös päättivät sisällyttää mietintöön 9 artiklaan sisältyvän uudelleentarkastelulausekkeen, jossa komissiota kehoitetaan tutkimaan, voidaanko direktiivin soveltamisala ulottaa sellaisiin noteeraamattomiin julkisiin yrityksiin, jotka eivät täytä pk-yritysten määritelmää, noteeraamattomiin suuriin yhtiöihin ja julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuuluviin johtokunnan jäseniin.

Sitova menettely:

Yhteisesittelijät korostavat, että olisi nimenomaisesti ilmoitettava, että direktiivillä velvoitetaan jäsenvaltiot ja yritykset saavuttamaan mainittu tavoite tehokkaita toimia toteuttamalla.

Toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimittämisen/valinnan avoimuuden lisääminen:

Yhteisesittelijät kannattavat voimakkaasti johtokunnan jäsenten nimittämis- ja valintamenettelyn avoimuuden lisäämistä, koska se on ainoa tapa taata tehokkaasti monimuotoisuus ja valinta meritokraattisten kriteerien perusteella.

Tasapuolinen edustus:

Yhteisesittelijät katsovat, että jotta sukupuolten tasa-arvoa koskeva tavoite saavutettaisiin, yritysten olisi ryhdyttävä tarvittaviin toimiin aliedustetun sukupuolen edustuksen lisäämiseksi vähintään 40 prosenttiin. Jos toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä on vain kolme ja molempien sukupuolten 40 prosentin edustuksen toteuttaminen on siksi mahdotonta, yhden suhde kahteen on riittävä.

Noudattamatta jättäminen:

Yhteisesittelijät katsovat, että yritysten, jotka eivät noudata direktiivin säännöksiä, olisi esitettävä perustelut sille, joiden vuoksi ne eivät ole saavuttaneet tavoitteita tai täyttäneet sitoumuksia ja annettava selvitys siitä, mihin konkreettisiin toimiin on ryhdyttävä, jotta tasapuolisen sukupuolijakauman edistämistä koskevan tavoitteen saavuttaminen taataan tehokkaasti.

Seuraamukset:

Lisäksi yhteisesittelijät korostavat, että jäsenvaltioiden on säädettävä, että julkisesti noteeratuille yrityksille, jotka eivät ota käyttöön, sovelta tai noudata edellä mainittuja toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenten nimitys- tai valintamenettelyjä, määrätään tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia seuraamuksia. Yhteisesittelijät ehdottavat, että komission ehdottamien mahdollisten seuraamusten luetteloon lisätään sulkeminen julkisten tarjouspyyntömenettelyjen ulkopuolelle sekä sulkeminen osittain unionin rakennerahastoista myönnettävän tuen ulkopuolelle.

Yhteisesittelijät korostavat tehokkaan seurannan ja tarkistamisen tärkeyttä. Siksi on tärkeää, että jäsenvaltiot antavat vuodesta 2017 lähtien ja joka toinen vuosi sen jälkeen kertomuksen direktiivin täytäntöönpanosta.

Direktiivistä tiedottamisen parantaminen ja sen tehokkuuden lisääminen:

Yhteisesittelijät ovat vakuuttuneita siitä, että on järjestettävä tiedotuskampanjoita, jotta sidosryhmille ja kansalaisille voidaan tiedottaa asianmukaisesti ja tehokkaasti direktiivin vaikutuksista talouteen ja yhteiskuntaan. Tiedotuskampanjat tulevat olemaan hyvin tärkeitä noteeraamattomien yhtiöiden tietoisuuden lisäämiseksi näistä kysymyksistä ja niiden kannustamiseksi pyrkimään tasapuoliseen sukupuolijakaumaan jo ennakolta.

OIKEUDELLISTEN ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO OIKEUSPERUSTASTA

Klaus-Heiner Lehne
Puheenjohtaja
Oikeudellisten asioiden valiokunta
Bryssel

Mikael Gustafsson
Puheenjohtaja
Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta
BRYSSEL

Asia: Lausunto seuraavan ehdotuksen oikeusperustasta: ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin antamiseksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Arvoisa puheenjohtaja

Oikeudellisten asioiden valiokunta päätti 24. huhtikuuta 2013 pitämässään kokouksessa käsitellä parlamentin työjärjestyksen 37 artiklan 3 kohdan mukaisesti oma-aloitteisesti kysymystä siitä, onko asianmukaista, että SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohtaa sovelletaan oikeusperustana ehdotuksessa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä (COM(2012)0614).

Oikeudellisten asioiden valiokunta sekä naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta (FEMM) toimivat työjärjestyksen 51 artiklan mukaisesti sekavaliokuntana tätä ehdotusta varten. FEMM-valiokunta on päättänyt tukea JURI-valiokunnan oma-aloitteista arviointia Euroopan komission valitsemasta oikeusperustasta ja ilmoittanut tästä JURI-valiokunnalle 24. huhtikuuta 2013 päivätyllä kirjeellä.

Tausta

1. Ehdotus

Direktiiviehdotuksessa vahvistetaan toimenpiteet, joilla pyritään nopeuttamaan sukupuolijakauman tasapainottumista julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnanjäsenten keskuudessa (1 artikla).

Ehdotus koskee julkisesti noteerattuja yhtiöitä, ei pk-yrityksiä (3 artikla). Ehdotuksen 4 artiklan 1 kohdassa vaaditaan, että ”[j]äsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, tekevät nimitykset näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka ovat julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä”.

Tämän tavoitteen saavuttamiseksi jäsenvaltioiden on varmistettava, että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten valinnassa annetaan etusija aliedustetun sukupuolen edustajalle, jos kyseinen ehdokas on toisen sukupuolen edustajaan verrattuna yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi (4 artiklan 3 kohta). Jos valitsematta jätetty ehdokas esittää tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että ehdokas on ollut yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, 4 artiklan 5 kohdassa asetetaan todistustaakka sen osalta, ettei tätä sääntöä ole rikottu julkisesti noteeratussa yhtiössä.

Ehdotus sisältää lisäksi ylimääräisenä toimenpiteenä säännöksen niin sanotusta joustavasta johtokunnan jäsenten kiintiöstä (5 artiklan 1 kohta). Säännöksen mukaan yhtiöiden on tehtävä yksilöllisiä sitoumuksia molempien sukupuolten tasapainoisesta edustuksesta yhtiön toimivaan johtoon kuuluvien johtokunnan jäsenten keskuudessa ja tämä tavoite on saavutettava samaan päivämäärään mennessä kuin toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä koskeva 40 prosentin tavoite.

Jos julkisesti noteeratut yhtiöt eivät täytä toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäseniä koskevia tavoitteita tai toimivan johtokunnan jäseniä koskevia yksilöllisiä sitoumuksiaan, niiden on ilmoitettava, miksi tavoitteita ei saavutettu tai sitoumuksia toteutettu, sekä selostettava toimenpiteet, joita ne ovat toteuttaneet tai aikovat toteuttaa (5 artiklan 3 kohta).

Ehdotus sisältää myös seuraamuksia koskevan säännöksen (6 artikla), jossa säädetään ennen kaikkea siitä, että niiden on oltava ”tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia” ja että niihin voi sisältyä hallinnollisia sakkoja ja oikeusviranomaisen suorittama, 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehdyn, toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen.

7 artiklassa säädetään, että direktiivin säännökset ovat vähimmäisvaatimuksia. 8 artiklassa säädetään kansallisen lainsäädännön osaksi saattaminen ja se, että ne jäsenvaltiot, jotka ovat jo toteuttaneet toimenpiteitä varmistukseksi naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten joukossa, voivat olla soveltamatta direktiivissä säädetyjä nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä, jos ne voivat osoittaa, että aliedustettuun sukupuoleen liittyvän 40 prosentin tavoite voidaan saavuttaa omien kotimaisten toimenpiteiden ansiosta.

2. Ehdotuksen oikeusperustat

Komission ehdotus perustuu SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohtaan, joka kuuluu seuraavasti:

”(3) Euroopan parlamentti ja neuvosto toteuttavat tavallista lainsäätämisyjärjestystä noudattaen ja talous- ja sosiaalikomiteaa kuultuaan toimenpiteet, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate.”

Analyysi

1. Unionin tuomioistuimen vahvistamat periaatteet

Tietyt oikeusperustan valintaan vaikuttavat periaatteet ovat peräisin unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä. Kun otetaan ensinnäkin huomioon, että oikeusperustalla on vaikutuksia aineellisoikeudelliseen toimivaltaan ja menettelyyn, asianmukaisen oikeusperustan valinnalla on perustuslaillinen merkitys¹. Toiseksi SEUT-sopimuksen 13 artiklan 2 kohdan mukaan kukin toimielin toimii sille tällä sopimuksella annettujen toimivaltuuksien rajoissa². Kolmanneksi tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan ”toimen oikeudellisen perustan valinnan on perustuttava objektiivisiin seikkoihin, jotka voivat olla tuomioistuimen suorittaman valvonnan kohteena ja joihin kuuluvat erityisesti toimen tarkoitus ja sisältö”³.

2. Komission valitsema oikeusperusta

Komissio selittää valitsemaansa oikeusperustaa seuraavasti: ”SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohta on oikeusperusta kaikille sitoville toimenpiteille, joilla pyritään varmistamaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä mukaan luettuna erityisetuja tarjoavat toimenpiteet.”⁴

Komission ehdotukseen liitettyssä vaikutustenarvioinnissa komissio selittää seuraavasti: ”EU:n oikeus toimia työtä ja ammattia koskevissa tasa-arvokysymyksissä perustuu SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohtaan. Tämä säännös on oikeusperusta kaikille sitoville toimenpiteille, joilla pyritään varmistamaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä.”⁵

¹ Lausunto 2/00, *Cartagenan pöytäkirja*, Kok. 2001, s. I-9713, 5 kohta; asia C-370/07 *komissio v. neuvosto*, Kok. 2009, s. I-8917, 46–49 kohta; lausunto 1/08 (30. marraskuuta 2009), *palvelukaupan yleissopimus*, Kok. 2009, s. I-11129, 110 kohta.

² Asia C-403/05 *parlamentti v. komissio*, Kok. 2007, s. I-9045, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

³ Katso viimeksi asia C-411/06, *komissio v. parlamentti ja neuvosto*, Kok. 2009, s. I-7585.

⁴ COM(2012)0614, perustelut, s. 9.

⁵ SWD(2012)0348, s. 24. Tässä yhteydessä komissio ei myöskään sulje pois mahdollisuutta turvautua SEUT-sopimuksen 50 artiklan 1 kohtaan, joka tarjoaa yhteisön lainsäädännössä oikeusperustan sisämarkkinoiden toteuttamiseksi toteutettaville toimenpiteille ja joka täydentää SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohdan muodostamaa oikeusperustaa.

3. Ehdotetun direktiivin tavoite ja sisältö

Direktiiviehdotuksen tarkoituksena on ”varmistaa miesten ja naisten tasapuolisempi edustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien hallituksen jäsenten keskuudessa” (1 artikla).

Ehdotuksen pääkohdat, joiden avulla tämä tavoite pyritään saavuttamaan, ovat yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakaumaa koskevia sääntöjä, joita ovat ennen kaikkea 40 prosentin tavoite ja menettelytapasäännöt. Toimenpiteet määritellään yksityiskohtaisesti Tausta-kappaleen 1 kohdassa.

Direktiiviehdotuksen johdanto-osan 14 kappaleessa selitetään tarkemmin, että ”vaikka tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on välttämätöntä ottaa käyttöön tiettyjä vähimmäisvaatimuksia siten, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on perustettava toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimityspäätökset ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiiviseen vertailuun [...]”.

4. SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohdan soveltamisala

SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohdassa Euroopan parlamentin ja neuvoston sallitaan toteuttaa ”toimenpiteet, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä”. Sen arvioimiseksi, voidaanko SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohtaa soveltaa ehdotuksen oikeusperustana, on määritettävä, kuuluvatko kyseiselle ammattiryhmälle ehdotetut toimenpiteet ”työtä ja ammattia koskeviin kysymyksiin”.

a) Direktiiviehdotuksen soveltamisalaan kuuluvat henkilöt

Aluksi on määriteltävä direktiiviehdotuksen soveltamisalaan kuuluvien henkilöiden ominaisuudet. Ehdotuksessa pyritään esittämään laajat määritelmät ”johtoon kuuluvista jäsenistä”, ”toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä” ja ”toimivaan johtoon kuuluvista jäsenistä”¹ sekä ottamaan huomioon jäsenvaltioissa toimivien julkisesti noteerattujen yhtiöiden erilaiset johtokuntajärjestelmät (”kaksiportaiset” ja ”yksiportaiset” järjestelmät sekä sekajärjestelmät)². Voidaan kuitenkin perustellusti sanoa, että direktiiviehdotuksen kattamat johtokunnan jäsenet suorittavat yhtiölle tehtäviä (toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenien osalta valvontatehtäviä ja toimivaan johtoon kuuluvien jäsenten osalta johtotehtäviä) vastiketta vastaan. Lisäksi näillä jäsenillä on yhtiöön suhde, jossa heitä siirretään tehtäviin ja tehtävistä jäsenvaltioittain vaihtelevien menettelyjen mukaisesti.

b) SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohdan mukaiset ”työhön ja ammattiin liittyvät asiat”

Toiseksi kun pyritään määrittelemään SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohdan mukaisten ”työhön ja ammattiin liittyvien asioiden” sisältö, törmätään ’työntekijä’-käsitteeseen, joka on

¹ Direktiiviehdotuksen 2 artiklassa ”toimivaan johtoon kuulumattomalla jäsenellä” tarkoitetaan ”ketä tahansa muuta kuin toimivaan johtoon kuuluvaa yksiportaisen hallintoelimen jäsentä ja ketä tahansa kaksiportaisenjärjestelmän valvontaelimen jäsentä” (2 artiklan 5 kohta) ja ”toimivaan johtoon kuuluvalla jäsenellä” ”ketä tahansa yksiportaisen hallintoelimenjäsentä, joka osallistuu yhtiön päivittäiseen johtamiseen, ja ketä tahansa kaksiportaisen hallintoelimen jäsentä” (2 artiklan 4 kohta).

² COM(2012)0614, perustelut, s. 11.

määritetty tuomioistuimen vakiintuneessa oikeuskäytännössä¹ sekä miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevissa asioissa. Tuomioistuimen mukaan tätä käsitettä ei saa tulkita eri tavoin kunkin kansallisen lain mukaisesti, vaan sillä on yhteisön laajuinen merkitys ja että se on määriteltävä objektiivisten perusteiden mukaisesti, joissa työsuhteen määritelmään liitetään kyseisten henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet. Tuomioistuimen mukaan työsuhteelle on ominaista se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan työsuorituksia vastiketta vastaan toisen henkilön hyväksi tämän johdon alaisena.

Lisäksi tuomioistuin on katsonut, että ”työsuhteen omaa lajiansa (sui generis) olevalla oikeudellisella luonteella suhteessa kansalliseen lainsäädäntöön ei voi olla mitään vaikutusta siihen, katsotaanko hänellä olevan yhteisön oikeudessa tarkoitettu työntekijän asema vaiko ei”².

Tätä taustaa vasten ei vaikuta olevan poissuljettua, että johtokunnan jäsenten voitaisiin katsoa olevan työsuhteessa, vaikka he voivat päästä asemaansa jäsenvaltioittain vaihtelevien menettelyjen avulla.

Lisäksi tähän yhteyteen liittyy olennaisesti tuomioistuimen tuomio asiassa C-232/09 *Danosa v. LKB Līzings SIA*³, joka koskee sitä, katsotaanko pääomayhtiön toimivaan johtoon kuuluvan johtokunnan jäsen raskaana olevia työntekijöitä koskevan direktiivin⁴ mukainen työntekijä. Tässä asiassa tuomioistuin katsoi, että ”hallituksen jäsen, joka suorittaa korvausta vastaan tehtäviä hänet nimittäneelle yhtiölle, jonka olennainen osa hän on, ja joka harjoittaa toimintaansa tämän yhtiön jonkin muun elimen johdon tai valvonnan alaisena ja joka voidaan milloin tahansa erottaa toimestaan rajoituksetta, täyttää ensi näkemältä edellytykset, joiden on täytyttävä, jotta hänet voidaan luokitella työntekijäksi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä tarkoitettulla tavalla”⁵. Toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten suhde vastaavaan yhtiöön näyttää sisältävän tuomioistuimen määrittämiä piirteitä, kun heidät siirretään asemaansa – riippumatta menettelystä, joka voi olla palkkaus, valinta, nimitys tai niiden yhdistelmä – ja kun heidät voidaan myös siirtää pois asemastaan yhtiöön liittyvän toisen tason, esimerkiksi osakkaiden, toimesta. Näin ollen heidät voidaan katsoa työntekijöiksi (kunhan tuomioistuimen määrittämät muut ehdot täyttyvät).

Lisäksi on syytä huomata, että tuomioistuin toteaa sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseksi myös *Danosa*-tuomiossa, että vaikka johtokunnan jäsen ei täyttäisi EU:n lainsäädännön mukaista työntekijän määritelmää – eikä näin ollen kuuluisi direktiivin

¹ Asia 66/85 *Lawrie-Blum*, Kok. 1986, s. 2121, 16 ja 17 kohta; Asia C-176/96 *Lehtonen ja Castors Braine*, Kok. 2000, s. I-2681, 45 kohta; Asia C-138/02 *Collins*, Kok. 2004, s. I-2703, 26 kohta; Asia C-456/02 *Trojani*, Kok. 2004, s. I-7573, 15 kohta; Asia C-392/05 *Alevizos*, Kok. 2007, s. I-03505, 67 kohta; Asia C-166/06 *Sari Kiiski v Tampereen kaupunki*, Kok. 2007, s. I-07643, 25 kohta; Asia C-94/07 *Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV*, Kok. 2008, s. I-05939, 33 kohta.

² Asia 53/81 *Levin*, Kok. 1982, s. 1035, 16 kohta; Asia 344/87 *Bettray*, Kok. 1989, s. 1621, 15 ja 16 kohta; Asia C-188/00 *Kurz*, Kok. 2002, s. I-10691, 32 kohta; ja *Trojani*, 16 kohta).

³Kok. 2010, s. I-11405.

⁴ Neuvoston direktiivi 92/85/ETY, annettu 19 päivänä lokakuuta 1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1).

⁵ [Danosa v LKB Līzings SIA](#), ks. edellä, 51 kohta.

92/85/ETY tai direktiivin 76/207/ETY¹ soveltamisalaan, kyseinen henkilö kuuluisi, ”jos kansallinen tuomioistuin katsoo hänen olevan ’itsenäinen ammatinharjoittaja’, itsenäisiin ammatinharjoittajiin sovellettavan direktiivin 86/613² – jolla sen 1 artiklan mukaan täydennetään direktiiviä 76/207 tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisessa itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja jossa viimeksi mainitun direktiivin tavoin kielletään kaikki sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä – soveltamisalaan”³. Vaikka tuomioistuin on luonnollisesti antanut tuomioita vain kyseisten direktiivien soveltamisalaan kuuluvista asioista, on syytä huomata, että johtokunnan jäsen kuuluu jompaankumpaan luokkaan, koska tuomioistuin ei ota lainkaan huomioon sitä mahdollisuutta, että tähän ammattiryhmään sovelletaan kyseisiä säännöksiä.

Tätä taustaa vasten näyttää olevan vankkaa näyttöä siitä, että toimivaan johtoon kuulumattomat jäsenet ovat SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohdan mukaisia henkilöitä, etenkin siksi, että heitä suojellaan syrjinnältä sen säännösten mukaisesti, joka on hyväksytty SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohtaa edeltävissä ja vastaavissa oikeusperustoissa – riippumatta siitä, ovatko he työntekijöitä vai ammatinharjoittajia. Tämän vuoksi olisi epäjohtonmukaista, ellei sama oikeusperusta olisi sovellettavissa uuteen lainsäädäntöön, kuten käsillä oleva direktiiviehdotus, jolla pyritään parantamaan sukupuolten tasa-arvoa.

On syytä eritellä säädökset, jotka unionin lainsäätäjä on jo antanut SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohdan (ja sitä edeltävän EY:n perustamisopimuksen 141 artiklan 3 kohdan) mukaisesti:

- Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa koskevan direktiivin 2006/54/EY⁴ 14 artiklaan sisältyy sääntöjä ”työpaikan, itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen saamisesta (...) toimialasta ja ammattiasemasta riippumatta”.
- SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohtaan perustuvan miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamista itsenäisiin ammatinharjoittajiin koskevan direktiivin 2010/41/EU⁵ 2 artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan paitsi omaan lukuunsa ansiotoimintaa harjoittaviin henkilöihin myös heidän puolisoihinsa, jotka osallistuvat säännöllisesti itsenäisen ammatinharjoittajan toimintaan.
- Direktiivin 2010/41/EU 4 artiklassa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä, ”kun on kyse esimerkiksi yrityksen perustamisesta, varustamisesta tai laajentamisesta taikka minkä tahansa muun itsenäisen ammatinharjoittamisen aloittamisesta tai laajentamisesta”.

Nämä esimerkit osoittavat, että lainsäätäjä on tulkinnut ilmaisun ”työhön ja ammattiin liittyvät asiat” viittaukseksi kaikenlaiseen ammattitoimintaan ja kaikkiin työelämän

¹Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9. helmikuuta 1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY, EYVL L 39, 14.2.1976, s. 40.

² Neuvoston direktiivi 86/613/ETY, annettu 11 päivänä joulukuuta 1986, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin, maatalousalalla toimivat ammatinharjoittajat mukaan lukien, ja itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien naisten suojeluun raskauden ja synnytyksen perusteella (EYVL L 359, 19.12.1986, s. 56).

³ *Danosa v LKB Līzings SIA*, ks. edellä, 70 kohta.

⁴ EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23.

⁵ EUVL L 180, 15.7.2010, s. 1.

ulottuvuuksiin. Tämä vastaa edellä selostettua tuomioistuimen yleistä käsitystä keskeisistä käsitteistä.

c) SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohta EU:n sosiaalipolitiikan osana SEUT-sopimuksen 4 artiklan 1 kohdan, 5 artiklan sekä EU:n perusoikeuskirjan 51 artiklan 2 kohdan mukaisesti unionin toimivaltuuksien tulkinta ei kuitenkaan missään tapauksessa voi laajentaa unionin toimivaltuuksia perussopimuksen sallimien rajojen ulkopuolelle. Tässä yhteydessä on kiinnitettävä huomiota siihen, että SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohta on osa SEUT-sopimuksen kolmannen osan X osaston, joka koskee unionin sosiaalipolitiikkaa. Sen tavoitteiksi määritetään 151 artiklassa ”työllisyyden edistäminen, elin- ja työolojen kohentaminen”.

Tätä taustaa vasten voidaan katsoa, että direktiiviehdotus ei voi perustua SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohtaan, joka oikeusperustana muodostaa osan unionin sosiaalipolitiikasta, koska direktiiviehdotus koskee sellaisia yhtiöiden johtokuntiin liittyviä asioita, jotka muodostavat osan jäsenvaltioiden yhtiöoikeudesta. On kuitenkin syytä huomata, että komissio sijoittaa ehdotuksen selvästi sosiaalipoliittiseen yhteyteen. Se esittelee ehdotuksen erityisetuja tarjoavana toimenpiteenä, jolla varmistetaan EU:n lainsäädännön mukaisen miesten ja naisten välisen tasa-arvon peruseriaatteen noudattaminen ja näin ollen tasapuolistetaan johtokuntien sukupuolijakaumaa lukuisista syistä, jotka määritetään ehdotuksen johdanto-osan kappaleissa, kuten ”henkilöresurssien tehokas käyttö” (johdanto-osan 7 kappale), ”tasa-arvo työmarkkinoilla” (johdanto-osan 9 kappale) ja ”sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventaminen” (johdanto-osan 9 kappale).

d) Kaksi oikeusperustaa?

Tämän kanssa ei ole ristiriidassa se, että ehdotuksessa viitataan samalla taloudellisiin ja yritysjohtoon liittyviin syihin ehdotettujen toimenpiteiden tukemiseksi (katso esimerkiksi johdanto-osan 5 ja 7 kappale). Näiden elementtien olemassaolo ei myöskään edellytä turvautumista kahteen oikeusperustaan. Tapauksissa, joissa on useampi oikeusperusta, tuomioistuin on katsonut, että jos unionin toimenpiteen tarkastelusta ilmenee, että säädöksellä on kaksi tarkoitusta tai että siinä on kahdenlaisia tekijöitä, ja jos toinen näistä on yksilöitävissä toimen pääasialliseksi tai määrääväksi tekijäksi, kun taas toinen on ainoastaan liitännäinen tekijä, on käytettävä yhtä oikeusperustaa, toisin sanoen sitä, jota toimen pääasiallinen tai määräävä tarkoitus edellyttää¹. Toisaalta jos säädöksellä on useita samanaikaisia tavoitteita tai se koostuu erottamattomasti yhteen kuuluvista osista, joista yksikään ei ole toissijainen tai välillinen toisiin verrattuna, säädöksen on perustuttava asiaa koskeviin perussopimuksen määräyksiin².

Ehdotuksen pääsisältönä on selvästi naisten ja miesten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisen varmistaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä. Lisäksi on syytä huomata, että ehdotuksessa ei esitetä yhtiöoikeuden muuttamista, vaan siinä päinvastoin katsotaan, että ehdotusta voidaan soveltaa jäsenvaltioiden yhtiölaeissa ja kansallisista järjestelmistä riippumatta, ja että ehdotus näin ollen kuvastaa

¹ Asia C-42/97, *parlamentti v. neuvosto*, Kok. 1999, s. I-868, 39-40 kohta; asia C-36/98, *Espanja v. neuvosto*, Kok. 2001, s. I-779, 59 kohta; asia C-211/01, *komissio v. neuvosto*, Kok. 2003, s. I-8913, 39 kohta.

² Asia C-165/87, *komissio v. neuvosto*, Kok. 1988, s. 5545, 11 kohta; asia C-178/03 *komissio v. Euroopan parlamentti ja neuvosto*, Kok. 2006, s. I-107, 43-56 kohta;

jossain määrin jäsenvaltioissa sovellettavia järjestelmiä. Tätä kysymystä on pohdittava, jos toimenpiteiden päätarkoitus muuttuu merkittävästi lainsäädäntömenettelyn aikana.

6. SEUT-sopimuksen 157 artiklan 4 kohta oikeusperustana

Koska ehdotetunlaisille toimenpiteille soveltuvaksi oikeusperustaksi on mainittu SEUT-sopimuksen 157 artiklan 4 kohta, on syytä tähdentää, että kyseinen säännös ei muodosta oikeusperustaa, vaan siinä säädetään, että ”jotta miesten ja naisten välinen täysi tosiasiallinen tasa-arvo toteutuisi työelämässä, tasa-arvoisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja”. Näin ollen tämä säännös sallii jäsenvaltioiden ryhtyvän tiettyihin toimenpiteisiin, mutta ei voida osoittaa, että sen tarkoituksena on estää EU:n lainsäätäjää ryhtymästä toimenpiteisiin.

7. Erityisetuja tarjoavat vaatimukset

Lopuksi on arvioitava, vastaavatko toimenpiteet perusoikeuskirjassa asetettua kehystä sekä tuomioistuimen soveltaa oikeuskäytäntöä suhteessa erityisetuja tarjoaviin vaatimuksiin. Perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdassa periaatteessa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä, mutta toisaalta 23 artiklassa tunnustetaan, että tasa-arvon periaate ei estä sellaisten toimenpiteiden toteuttamista, jotka tarjoavat erityisetuja aliedustetulle sukupuolelle. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan takuu miesten ja naisten yhtäläisistä mahdollisuuksista työhön ja uralla etenemiseen ei sulje pois toimenpiteitä, joilla edistetään miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja joilla pyritään muun muassa ehkäisemään todelliset epätasa-arvon ilmentymät, jotka heikentävät naisten mahdollisuuksia¹. Tämä poikkeus ei kuitenkaan oikeuta sellaisia toimenpiteitä, jotka takaavat naisille ehdottoman etusijan uralla etenemisessä tai työllistymisessä. Jos sekä mies- että naisehdokkaat ovat yhtä päteviä ja jos kyseisen paikan tasolla on vähemmän naisia kuin miehiä, naisehdokkaiden ylentäminen voidaan asettaa etusijalle, ellei se tule kyseeseen yksittäisiin hakijoihin liittyvien perusteiden vuoksi, jotka kallistavat vaa’an joidenkuiden miesehdokkaiden hyväksi. Perusteet eivät saa kuitenkaan syrjiä naisehdokkaita.²

Direktiiviehdotuksen 4 artiklan 3 kohta sisältää säännöksen, jonka mukaan voidaan antaa ”etusija aliedustetun sukupuolen edustajalle, jos kyseinen ehdokas on soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen toisen sukupuolen edustajaan verrattuna yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet”. Vaatimus mahdollisuudesta yksilöllisen tilanteen huomioon ottamiseen on näin ollen täytetty.

¹ Asia C-476/99 *Lommers* [2002] E.C.R. I-2891, 31–50 kohta; Asia C-366/99 *Griesmar* [2001] E.C.R. I-9383, 62–67 kohta;

² Asia C-409/95 *Marschall* [1997] E.C.R. I-6363, 21–35 kohta; Asia C-158/97 *Badeck ym.* [2000] E.C.R. I-1875, 13–67 kohta; Case C-407/98 *Abrahamsson ja Anderson* [2000] E.C.R. I-5539, 39–65 kohta.

Oikeudellisten asioiden valiokunnan suositus

Oikeudellisten asioiden valiokunta käsitteli edellä mainittua asiaa kokouksessaan 20. kesäkuuta 2013. Valiokunta päätti kokouksessa äänin 11 puolesta, 6 vastaan ja 4 poissa¹ suosittaa, että SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohta muodostaa oikeusperustan ehdotukselle Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä.

Kunnioittavasti

Klaus-Heiner Lehne

¹ Lopullisessa äänestyksessä olivat läsnä seuraavat jäsenet: Klaus-Heiner Lehne (puheenjohtaja, pysyvän puheenjohtajan tilalla), Evelyn Regner (varapuheenjohtaja), Raffaele Baldassarre (varapuheenjohtaja), Françoise Castex (varapuheenjohtaja), Sebastian Valentin Bodu (varapuheenjohtaja), 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 (187 artiklan 2 kohdan mukaisesti).

27.9.2013

TALOUS- JA RAHA-ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO

oikeudellisten asioiden valiokunnalle ja naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnalle

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Valmistelija: Olle Schmidt

LYHYET PERUSTELUT

EU:n sukupuolten tasa-arvoa edistävän politiikan tavoite – luoda miehille ja naisille yhtäläiset mahdollisuudet tehtäviin, joissa heillä on valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia – on elintärkeä haaste unionille. Valmistelija on samaa mieltä siitä, että tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää EU:lta rohkeita toimia.

Tämän vuoksi valmistelija kannattaa täysin direktiivissä julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta esitettyjä komission tavoitteita. Ehdotuksen soveltamisala ja siinä esitetyt toimenpiteet eivät kuitenkaan ole riittäviä.

Rahoitusosalalla toimivien yhtiöiden johtokunnissa naisten osuus on suurempi kuin muilla aloilla EU:ssa. Kuitenkin kolmasosassa alan yhtiöiden johtokunnista ei ole yhtään naista.

Valmistelija kannattaa sitä, että direktiivissä keskitytään julkisesti noteerattuihin yhtiöihin. Kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin täytäntöönpanosta komission olisi kuitenkin tarkasteltava uudelleen mahdollisuutta laajentaa soveltamisalaa pk-yrityksiä suurempiin julkisesti noteeraamattomiin yhtiöihin.

Laajennettu soveltamisala: EU:n toimielimet ja EKP

Valmistelija katsoo, että direktiivin soveltamisalaa on laajennettava EU:n toimielimiin ja virastoihin, myös Euroopan keskuspankkiin (EKP). Naisten edustuksen täydellinen puuttuminen EKP:n johtokunnasta, neuvostosta ja yleisneuvostosta on erittäin ongelmallista ja vahvistaa sen, että unionin ylempiä johtotehtäviä koskevassa nimitysmenettelyssä on järjestelmällisesti epäonnistuttu. Jäsenvaltioilla on velvollisuus edistää naisten nimittämistä

näihin johtotehtäviin.

EU:n toimielinten on näytettävä esimerkkiä sukupuolijakauman tasapainottamisessa eikä niiden pidä vahvistaa stereotyyppistä asetelmaa, jossa tätä tasapainoa ei ole. Näin voidaan sekä määrittää käytäntöjä yksityissektorille että parantaa EU:n legitimiyyttä. Direktiivin periaatteet on sen vuoksi sisällytettävä EU:n toimielinten sisäisiä palvelukseenottomenettelyjä koskeviin sääntöihin.

Jatkotoimet: ”noudata tai selitä” -malli

Valmistelija on eri mieltä komission ehdottamasta sitovasta sukupuolijakaumaa koskevasta tavoitteesta, koska on erittäin tärkeää yrittää olla puuttumatta osakkaiden omistusoikeuksiin ja heidän vapauteensa valita edustajat yhtiönsä johtokuntaan. Lisäksi valmistelija suhtautuu hyvin epäilevästi niihin yleisjohdon ja ylemmän johdon tehtäviin kohdistuviin oheisvaikutuksiin, joita komissio odottaa olevan naisten osuuden lisäämisellä toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten keskuudessa.

Tätä ajattelutapaa tukevien empiiristen tutkimusten puuttuminen ja Norjan kokemukset pakollisten kiintiöiden soveltamisesta johtokunnan jäseniin paljastavat ajattelutavan olevan harhaanjohtava. Yhtiökohtaiset kiintiöt eivät muuta olennaisesti sukupuolijakauman epätasapainoa.

Valmistelija haluaisi sen sijaan korostaa, että on tärkeää kiinnittää huomiota naisten osuuden lisäämiseen johdon kaikilla tasoilla, jotta myöhemmässä vaiheessa voidaan saavuttaa tasapainoisempi sukupuolijakauma ylimmän johdon ja johtokunnan tasolla alhaalta ylös suuntautuvaa lähestymistapaa soveltaen.

Valmistelija haluaisi näin ollen ehdottaa Tanskan lainsäädäntöön verrattavaa eräänlaista ”noudata tai selitä” -mallia, jossa yhtiöiden on asetettava sukupuolijakauman tasapainottamista koskevat yksilölliset tavoitteet sekä toimivaan johtoon kuuluvien että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten osalta sekä kaikilla muilla yhtiön johtotasoilla ala- ja yhtiökohtaiset erityispiirteet huomioon ottaen. Yhtiöt olisi myös velvoitettava kehittämään sukupuolten tasa-arvoa edistävä toimintamalli, joka kannustaisi toteuttamaan aktiivisia toimenpiteitä sukupuolijakauman tasapainottamiseksi yhtiössä.

Yhtiöiden olisi ilmoitettava julkisesti noudattavansa seuraavia vaatimuksia: sukupuolijakauman nykytilanne johtokunnassa ja johdon eri tasoilla, sen suhde määritettyihin sukupuolijakaumaa koskeviin tavoitteisiin, sukupuolten tasa-arvoa edistävä toimintamalli sekä toimenpiteet, joita yhtiössä on toteutettu tai aiotaan toteuttaa tavoitteiden saavuttamiseksi. Nämä tiedot on ilmoitettava direktiivin soveltamisalaan kuuluvien yhtiöiden vuosikertomuksessa ja verkkosivustolla.

Muutaman naisen nimittäminen kyseisen yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomaksi johtokunnan jäseneksi ei riitä. ”Noudata tai selitä” -malli kuitenkin varmistaa sen, että asianomaisten yhtiöiden osakkaat ja johtajat pohtivat yhtiön sisäisiä toimintatapoja ja kulttuuria, mikä poistaa tehokkaammin naisten kohtaamia esteitä heidän pyrkiessään yrityksen johtotehtäviin.

Yhtiöille, jotka eivät noudata yksilöllisten ja määrällisten tavoitteiden asettamista ja sukupuolten tasa-arvoa edistävän toimintamallin laatimista koskevia menettelyjä, on määrättävä seuraamuksia hallinnollisten sakkojen muodossa. Yhtiölle ei kuitenkaan pidä määrätä sakkoja siitä, ettei se ole saavuttanut itse asettamiaan sukupuolten tasa-arvoa edistäviä tavoitteita, koska tämä saattaisi rajoittaa kunnianhimoisten tavoitteiden asettamista.

Avoimuuden lisääminen johtokunnan jäsenten rekrytoinnissa

Valmistelija suhtautuu myönteisesti komission aloitteeseen, jolla kannustetaan soveltamaan yhtiön johtokunnan jäsenten nimittämiseen määrämuotoista ja avoimempaa menettelyä. Sen sijaan käänteinen todistustaakka, jonka nojalla yhtiöiden on todistettava valintansa oikeaksi, kun valitsematta jäänyt ehdokas riitauttaa valintamenettelyn, ei ole oikeasuhteinen. Yhtiön valintaperusteiden esittämistä koskevan velvollisuuden ja asiassa sovellettavien syrjinnän vastaisten lakien on tarjottava riittävä suoja mahdollisille valituksen esittäjille.

Valmistelijan ehdottaman sukupuolijakaumaa koskevan raportointivaatimuksen ansiosta ”noudata tai selitä” -mallin avulla parannetaan yhtiön tasa-arvoa edistävän toimintamallin avoimuutta investoijiin, mahdollisiin työnhakijoihin ja suureen yleisöön nähden.

TARKISTUKSET

Talous- ja raha-asioiden valiokunta pyytää asiasta vastaavaa oikeudellisten asioiden valiokuntaa sisällyttämään mietintöönsä seuraavat tarkistukset:

Tarkistus 1

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 4 kappale

Komission teksti

(4) Euroopan komissio on esittänyt viime vuosina useita selontekoja, jotka koskevat sukupuolijakaumaa talouselämän päätöksenteossa. Komissio on kannustanut julkisesti noteerattuja yhtiöitä Euroopan unionissa lisäämään **naisten** määrää johtokunnissaan itsesääntelyllisin toimenpiteiden ja tekemään asiaa koskevia konkreettisia, vapaaehtoisia sitoumuksia. Euroopan komissio korosti 5 päivänä maaliskuuta 2010 annetussa naisten peruskirjassa, että naisilla ei edelleenkään ole täyttä mahdollisuutta vallan ja päätöksenteon jakamiseen politiikassa ja talouselämässä, ja vahvisti sitoutumisensa

Tarkistus

(4) Euroopan komissio on esittänyt viime vuosina useita selontekoja, jotka koskevat sukupuolijakaumaa talouselämän päätöksenteossa. Komissio on kannustanut julkisesti noteerattuja yhtiöitä Euroopan unionissa lisäämään **aliedustetun sukupuolen** määrää johtokunnissaan itsesääntelyllisin toimenpiteiden ja tekemään asiaa koskevia konkreettisia, vapaaehtoisia sitoumuksia. Euroopan komissio korosti 5 päivänä maaliskuuta 2010 annetussa naisten peruskirjassa, että naisilla ei edelleenkään ole täyttä mahdollisuutta vallan ja päätöksenteon jakamiseen politiikassa ja talouselämässä,

valtansa käyttämiseen naisten ja miesten edustuksen tasapuolistamiseksi johtotehtävissä. Komissio määritteli naisten ja miesten tasa-arvostrategiassa vuosiksi 2010–2015 sukupuolijakauman tasapainottamisen yhdeksi ensisijaisista tehtävistään.

ja vahvasti sitoutumisensa valtansa käyttämiseen naisten ja miesten edustuksen tasapuolistamiseksi johtotehtävissä. Komissio määritteli naisten ja miesten tasa-arvostrategiassa vuosiksi 2010–2015 sukupuolijakauman tasapainottamisen yhdeksi ensisijaisista tehtävistään.

Tarkistus 2
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 6 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 a) EU:n toimielinten ja virastojen olisi näytettävä esimerkkiä tasapainottamalla sukupuolijakaumaa. Direktiivissä esitetyt periaatteet olisi sisällytettävä Euroopan komission, Euroopan parlamentin ja kaikkien EU:n toimielinten ja virastojen, myös Euroopan keskuspankin, sisäisiä palvelukseenottomenettelyjä koskeviin sääntöihin. Kaikissa EU:n toimielimissä olisi kehitettävä tehokkaampaa sukupuolten tasa-arvoa edistävää politiikkaa, jolla vaikutetaan EU:n eri toimielinten henkilöstön rekrytointiin, niissä järjestettävään koulutukseen sekä niiden jokapäiväiseen toimintaan. Tätä varten toimielinten olisi varmistettava, että tasapainoinen sukupuolijakauma saavutetaan ylemmän johdon palvelukseenotossa, mukaan luettuina pääjohtajat, johtajat ja yksikön päälliköt.

Tarkistus 3
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 6 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 b) EU:n toimielinten ja virastojen olisi suuren näkyvyytensä vuoksi näytettävä esimerkkiä ja otettava 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä käyttöön tasapainoisempaa sukupuolijakaumaa edistäviä toimintalinjoja. Edustavuuden parantamiseksi olisi kiinnitettävä enemmän huomiota ylemmän johdon rekrytointipolitiikkaan. Jokaista ylemmän johdon paikkaa varten olisi ehdotettava ehdokaslistoja, joissa noudatetaan naisten ja miesten tasa-arvoa. EU:n toimielinten ja virastojen olisi viimeistään 31 päivästä joulukuuta 2018 alkaen julkaistava vuosittainen kertomus, josta käy ilmi, mitä toimia ne ovat toteuttaneet tämän varmistamiseksi.

Tarkistus 4
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 6 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 c) On tärkeää, että EU:n täytäntöönpanoelimen eli komission johto tasapainottaa sukupuolijakaumaansa edustaakseen paremmin Euroopan unionin kansalaisia. Sen vuoksi jäsenvaltioita kehoitetaan nimeämään sekä mies- että naisehdokkaita kuhunkin komission jäsenen tehtävään, jotta koko komissiossa voidaan saavuttaa tasapainoinen sukupuolijakauma.

Tarkistus 5
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 6 d kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 d) Euroopan keskuspankin (EKP), Euroopan finanssivalvojen järjestelmän

(EFVJ) – Euroopan järjestelmäriskikomitea (EJRK) mukaan luettuna – ja Euroopan valvontaviranomaisten olisi noudatettava kaikkia vaatimuksia, jotka koskevat sukupuolten tasa-arvoa ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumista. Euroopan valvontaviranomaisten hallintoneuvostoja olisi myös kannustettava esittämään sukupuolijakaumaltaan tasapainoinen puheenjohtaja- ja toimitusjohtajaehdokkaiden luettelo Euroopan parlamentissa pidettävässä asiaa koskevassa kuulemisessa. Lopullisen valinnan näihin tehtäviin olisi oltava sukupuolijakaumaltaan tasapainoinen. On myös tärkeää, että Euroopan järjestelmäriskikomitean ohjauskomitean ja neuvoo-antavien komiteoiden sukupuolijakauma on tasapainoinen.

Tarkistus 6
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 6 e kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 e) Euroopan keskuspankin (EKP) johtokunnassa, puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan tehtävät mukaan luettuina, olisi noudatettava tasapuolista sukupuolijakaumaa. Aina kun EKP:n johtokunnassa avautuu paikka, euron käyttöön ottaneita jäsenvaltioita olisi kannustettava nimeämään avoimeen johtokuntapaikkaan kaksi ehdokasta, sekä mies että nainen. Jäsenvaltioita olisi myös kannustettava nimittämään naisia kansallisten keskuspankkien pääjohtajiksi, jotta EKP:n neuvostossa ja yleisneuvostossa sekä Euroopan järjestelmäriskikomitean hallintoneuvostossa kumpikin sukupuoli olisi tasapuolisesti edustettuna.

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 kappale

Komission teksti

(7) Henkilöresurssien tehokas käyttö on tärkein talouden kilpailukykyä määrittävä seikka ja ratkaisevaa EU:n väestökehitykseen liittyvissä haasteissa, menestyksekkäässä kilpailussa globalisoituneessa taloudessa ja suhteellisen edun hankkimisessa muihin maihin verrattuna. Korkeasti koulutettujen ja pätevien naisten joukko kasvaa jatkuvasti, mitä osoittaa sekin, että 60 prosenttia yliopistotutkinnon suorittaneista on naisia. Jos tätä joukkoa ollaan jatkuvasti hyödyntämättä **talouselämän** päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä, ammattitaitoiset henkilöresurssit jäävät hyödyntämättä täysimääräisesti.

Tarkistus

(7) Henkilöresurssien tehokas käyttö on tärkein talouden kilpailukykyä, **kehitystä ja kasvua** määrittävä seikka ja ratkaisevaa EU:n väestökehitykseen liittyvissä haasteissa, menestyksekkäässä kilpailussa globalisoituneessa taloudessa ja suhteellisen edun hankkimisessa muihin maihin verrattuna. Korkeasti koulutettujen ja pätevien naisten joukko kasvaa jatkuvasti, mitä osoittaa sekin, että 60 prosenttia yliopistotutkinnon suorittaneista on naisia. Jos tätä joukkoa ollaan jatkuvasti hyödyntämättä **yritysten johtamiseen ja** päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä, ammattitaitoiset henkilöresurssit jäävät hyödyntämättä täysimääräisesti.

Tarkistus 8

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 a) Sukupuolten tasa-arvon saavuttaminen koko yhteiskunnassa edellyttää, että miehille ja naisille vahvistetaan tasapuoliset koulutukselliset ja ammatilliset oikeudet ja että perheeseen, lastenhoitoon ja kotitöihin liittyvät velvollisuudet jaetaan miesten ja naisten kesken. Se, että valtaosa perheeseen ja kotitöihin liittyvistä tehtävistä on tyypillisesti naisten vastuulla, saattaa estää naisten pääsyä johtotehtäviin. Miesten aktiivinen osallistuminen perheeseen liittyvien velvoitteiden hoitamiseen on ratkaisevan

tärkeää työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi ja yhtäläisten uramahdollisuuksien luomiseksi sekä miehille että naisille. Olisi kiinnitettävä huomiota sukupuolistereotyyppien torjumiseen, jäykkään ja vanhanaikaiseen työllisyyspolitiikkaan ja vanhempainlomajärjestelyitä koskeviin puutteisiin. Olisi luotava järjestelyjä, joiden avulla naiset ja miehet voivat yhdistää perhe- ja työelämän niin halutessaan. Jäsenvaltioita kannustetaan varmistamaan, että otetaan käyttöön sosiaalietuuksia, kuten oikeudenmukaiset vanhempainlomakorvaukset sekä miehille että naisille, kattavat lasten päivähoitojärjestelyt sekä mahdollisuudet jaettuun vanhempainlomaan.

Tarkistus 9

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

Komission teksti

(8) Yrityksissä tunnustetaan laajasti, että naisten mukanaolo yritysten johtokunnissa parantaa yritysten hallintotapaa, koska ryhmän työskentely ja päätöksenteon laatu paranevat, mikä johtuu monipuolisemmasta ja kollektiivisemmasta ajattelutavasta, jossa otetaan monipuolisemmin huomioon erilaisia näkökantoja ja päädytään sen vuoksi tasapainoisempiin päätöksiin. Lukuisat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että yrityksen ylemmän johdon sukupuolijakauman tasapuolisuus parantaa yrityksen taloudellista tulosta ja kannattavuutta. ***Naisten osuuden kasvattaminen*** unionissa toimivien julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa voi näin ollen vaikuttaa myönteisesti yritysten tulokseen.

Tarkistus

(8) Yrityksissä tunnustetaan laajasti, että naisten mukanaolo yritysten johtokunnissa parantaa yritysten hallintotapaa, koska ryhmän työskentely ja päätöksenteon laatu paranevat, mikä johtuu monipuolisemmasta ja kollektiivisemmasta ajattelutavasta, jossa otetaan monipuolisemmin huomioon erilaisia näkökantoja ja ***ennakoivampia liiketoimintamalleja ja*** päädytään sen vuoksi tasapainoisempiin päätöksiin. Lukuisat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että yrityksen ylemmän johdon sukupuolijakauman tasapuolisuus parantaa yrityksen taloudellista tulosta ja kannattavuutta. ***Kun otetaan huomioon*** unionissa toimivien julkisesti noteerattujen yhtiöiden ***merkittävä taloudellinen ja yhteiskunnallinen vastuu, naisten osuuden kasvattaminen niiden***

johtokunnissa voi näin ollen vaikuttaa myönteisesti yritysten tulokseen *ja kestävään taloudelliseen kehitykseen.*

Tarkistus 10

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 9 kappale

Komission teksti

(9) On näyttöä myös siitä, että tasa-arvo työmarkkinoilla voi parantaa talouskasvua huomattavasti. Naisten määrän lisääminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa unionissa ei vaikuta ainoastaan johtokuntatehtäviin nimitettäviin naisiin vaan houkuttelee osaltaan naiskykyjä kyseisiin yrityksiin *ja* lisää naisten osuutta kaikilla hallintotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten osuuden kasvattamisella yritysten johtokunnissa on myönteinen vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen. Kyvykkäiden naisten varannon täysimääräinen hyödyntäminen parantaisi merkittävästi koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Naisten aliedustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa Euroopan unionissa on hukattu mahdollisuus saavuttaa pitkäaikaista kestävää kasvua yleisesti jäsenvaltioiden talouksissa.

Tarkistus

(9) On näyttöä myös siitä, että tasa-arvo työmarkkinoilla voi parantaa talouskasvua huomattavasti. Naisten määrän lisääminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa unionissa ei vaikuta ainoastaan johtokuntatehtäviin nimitettäviin naisiin vaan houkuttelee osaltaan naiskykyjä kyseisiin, lisää naisten osuutta *ja tunnustaa heidän panoksensa merkityksen* kaikilla hallintotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten osuuden kasvattamisella yritysten johtokunnissa on myönteinen vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen. Kyvykkäiden naisten varannon täysimääräinen hyödyntäminen parantaisi merkittävästi koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Naisten aliedustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa Euroopan unionissa on hukattu mahdollisuus saavuttaa pitkäaikaista kestävää kasvua yleisesti jäsenvaltioiden talouksissa. *Jäsenvaltioissa olisi tästä syystä otettava käyttöön toimia, joilla kannustetaan naisia etenemään urallaan kaikilla tasoilla toteuttamalla positiivista erityiskohtelua, kuten verkostointi- ja mentorointiohjelmia.*

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 10 kappale

Komission teksti

(10) Vaikka unionilla on lainsäädäntöä sukupuolisen syrjinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, neuvosto on antanut nimenomaisia suosituksia naisten osuuden kasvattamisesta talouselämän päätöksenteossa ja unionissa on kannustettu itsesääntelyyn, naisia on edelleen huomattavasti vähemmän kuin miehiä yritysten tärkeimmissä päätöksentekoelementeissä kaikkialla unionissa. ***Sukupuolijakauman epätasapaino on erityisen merkittävä ja ongelmallinen yksityissektorilla ja etenkin julkisesti noteeratuissa yhtiöissä.*** Komission keskeisin indikaattori – sukupuolijakauma yritysten johtokunnissa – osoittaa, että naisten osuus liike-elämän huipputason päätöksenteossa on edelleen hyvin vähäinen. Tammikuussa 2012 naisilla oli keskimäärin vain 13,7 prosenttia johtokuntapaikoista jäsenvaltioiden suurimmissa julkisesti noteeratuissa yhtiöissä. Yritysten toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä naisia oli vain 15 prosenttia.

Tarkistus

(10) Vaikka unionilla on lainsäädäntöä sukupuolisen syrjinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, neuvosto on antanut nimenomaisia suosituksia naisten osuuden kasvattamisesta talouselämän päätöksenteossa ja unionissa on kannustettu itsesääntelyyn, naisia on edelleen huomattavasti vähemmän kuin miehiä yritysten tärkeimmissä päätöksentekoelementeissä kaikkialla unionissa. ***Tämä koskee myös joitain EU:n toimielimiä ja virastoja, kuten Euroopan keskuspankkia, vaikka niiden olisi näytettävä esimerkkiä ja edustettava kaikkia kansalaisia. On muistutettava, että kun Euroopan keskuspankin johtokuntaan nimitettiin vuoden 2012 loppupuolella uusi jäsen, valtionpäämiehet ja pääministerit kieltäytyivät perussopimuksen 2 artiklan vastaisesti ja Euroopan parlamentin vastustuksesta huolimatta ottamasta huomioon sukupuolten tasa-arvonäkökulmaa. Myös yksityisellä sektorilla sukupuolijakauman epätasapaino päätöksentekoelementeissä on merkittävä ja ongelmallinen.*** Komission keskeisin indikaattori – sukupuolijakauma yritysten johtokunnissa – osoittaa, että naisten osuus liike-elämän huipputason päätöksenteossa on edelleen hyvin vähäinen. Tammikuussa 2012 naisilla oli keskimäärin vain 13,7 prosenttia johtokuntapaikoista jäsenvaltioiden suurimmissa julkisesti noteeratuissa yhtiöissä. Yritysten toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä naisia oli vain 15 prosenttia. ***Direktiivin säännöksissä ei kuitenkaan puututa kohtuuttomasti päivittäiseen johtamiseen, sillä yhtiöt säilyttävät vapautensa valita***

ehdokkaat heidän ominaisuuksiensa tai muiden asian kannalta merkityksellisten objektiivisten seikkojen perusteella.

Tarkistus 12
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 11 kappale

Komission teksti

(11) Naisten osuus yritysten johtokunnissa kasvaa hyvin hitaasti, sillä keskimääräinen kasvu viime vuosina on ollut 0,6 prosenttiyksikköä vuodessa. Edistyminen on ollut hyvin epätasaista eri jäsenvaltioissa, mikä on johtanut hyvin erilaisiin tuloksiin. Se on ollut merkittävintä niissä jäsenvaltioissa, joissa on otettu käyttöön sitovia toimenpiteitä. Erot jäsenvaltioiden välillä todennäköisesti kasvavat johtuen eri jäsenvaltioiden hyvin erilaisista lähestymistavoista naisten osuuden lisäämiseen johtokunnissa.

Tarkistus

(11) Naisten osuus yritysten johtokunnissa kasvaa hyvin hitaasti, sillä keskimääräinen kasvu viime vuosina on ollut 0,6 prosenttiyksikköä vuodessa. Edistyminen on ollut hyvin epätasaista eri jäsenvaltioissa, mikä on johtanut hyvin erilaisiin tuloksiin. Se on ollut merkittävintä niissä jäsenvaltioissa, joissa on otettu käyttöön sitovia toimenpiteitä. ***Jotkut maat ovat kuitenkin saavuttaneet yhtä hyviä tuloksia vapaaehtoisilla mekanismeilla, joita tuetaan vankoilta sosiaaliturvajärjestelmillä ja jotka edistävät naisten osallistumista työmarkkinoille.*** Erot jäsenvaltioiden välillä todennäköisesti kasvavat johtuen eri jäsenvaltioiden hyvin erilaisista lähestymistavoista naisten osuuden lisäämiseen johtokunnissa.

Tarkistus 13
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 12 kappale

Komission teksti

(12) ***Sen lisäksi, että*** julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakaumaa koskevan kansallisen tason sääntelyn hajanaisuus ja moninaisuus tai puute johtaa eroavuuksiin naisten osuudessa toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä sekä eri jäsenvaltioiden edistymistahdissa, ***se tuo sisämarkkinoille esteitä asettamalla***

Tarkistus

(12) Julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakaumaa koskevan kansallisen tason sääntelyn hajanaisuus ja moninaisuus tai puute johtaa eroavuuksiin naisten osuudessa toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä sekä eri jäsenvaltioiden edistymistahdissa.

eurooppalaisille julkisesti noteeratuille yhtiöille erilaisia hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä koskevia vaatimuksia. Nämä erot johtokuntien muodostamista koskevissa lainsäädännöllisissä ja itsesääntelyllisissä vaatimuksissa voivat aiheuttaa käytännön hankaluuksia ylikansallisesti toimiville julkisesti noteeratuille yhtiöille etenkin tytäryhtiöiden perustamisen, sulautumien ja hankintojen yhteydessä sekä johtokuntien jäsenehdokkailla.

Tarkistus 14
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 12 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(12 a) Sukupuolijakauman epätasapaino on suurempi yhtiöiden ylemmillä johtotasolla. Lisäksi monet ylemmällä johtotasolla edustettuina olevat naiset työskentelevät henkilöstöhallinto- tai tiedotustehtävissä, kun taas ylemmällä johtotasolla työskentelevät miehet pääsevät todennäköisemmin yhtiön yleisjohdon tai ”linjajohdon” tehtäviin. Koska suurimmalla osalla yritysten johtokuntien jäseniksi rekrytoitavista ehdokkaista on kokemusta ylemmän johdon tehtävistä, on erittäin tärkeää, että tällaisiin johtotehtäviin yhtiöissä pääsevien naisten määrää lisätään. Tämä on perusedellytys, jos halutaan saada aikaan todellinen muutos naisten mahdollisuuksissa päästä ylimpiin päätöksentekotehtäviin.

Tarkistus 15
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 13 kappale

Komission teksti

(13) Valintamenettelyjen **ja** johtokuntapaikkoja koskevien pätevyysvaatimusten nykyinen avoimuuden puute useimmissa jäsenvaltioissa muodostaa merkittävän esteen johtokuntien jäsenistön sukupuolijakauman tasapainottamiselle ja vaikuttaa kielteisesti sekä johtokuntaehdokkaiden uraan **ja vapaaseen liikkuvuuteen** että sijoittajien päätöksiin. Tämä avoimuuden puute vaikeuttaa mahdollisten johtokuntaehdokkaiden hakeutumista johtokuntatehtäviin, joissa heidän taidoilleen olisi tärkeää käyttöä, ja sukupuolisesti syrjivien nimityspäätösten riitauttamista, **mikä rajoittaa vapaata liikkuvuutta sisämarkkinoilla**. Sijoittajilla puolestaan on erilaisia sijoitusstrategioita, jotka edellyttävät myös johtokunnan jäsenten asiantuntemukseen ja pätevyyteen liittyvää tietoa. Johtokunnan jäseniä koskevien pätevyysvaatimusten ja valintamenettelyn avoimuuden lisääminen antaa sijoittajille paremmat valmiudet arvioida yrityksen liiketoimintastrategiaa ja tehdä tietoon perustuvia päätöksiä.

Tarkistus 16

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 kappale

Komission teksti

(14) Vaikka tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on välttämätöntä ottaa käyttöön tiettyjä vähimmäisvaatimuksia

Tarkistus

(13) Valintamenettelyjen, johtokuntapaikkoja koskevien **ja rekrytoinnin** pätevyysvaatimusten nykyinen avoimuuden puute useimmissa jäsenvaltioissa muodostaa merkittävän esteen johtokuntien jäsenistön sukupuolijakauman tasapainottamiselle ja vaikuttaa kielteisesti sekä johtokuntaehdokkaiden uraan että sijoittajien päätöksiin. Tämä avoimuuden puute vaikeuttaa mahdollisten johtokuntaehdokkaiden hakeutumista johtokuntatehtäviin, joissa heidän taidoilleen olisi tärkeää käyttöä, ja sukupuolisesti syrjivien nimityspäätösten riitauttamista. Sijoittajilla puolestaan on erilaisia sijoitusstrategioita, jotka edellyttävät myös johtokunnan jäsenten asiantuntemukseen ja pätevyyteen liittyvää tietoa. Johtokunnan jäseniä koskevien pätevyysvaatimusten ja valintamenettelyn avoimuuden lisääminen antaa sijoittajille paremmat valmiudet arvioida yrityksen liiketoimintastrategiaa ja tehdä tietoon perustuvia päätöksiä.

Tarkistus

(14) Vaikka tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on välttämätöntä ottaa käyttöön tiettyjä vähimmäisvaatimuksia

siten, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on perustettava toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimityspäätökset ehdokkaiden soveltavuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiiviseen vertailuun. **Vain** unionin laajuisella toimenpiteellä voidaan todella auttaa varmistamaan kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle **aiheutuva** käytännön **haitta**.

siten, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on perustettava toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimityspäätökset ehdokkaiden soveltavuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiiviseen vertailuun. Unionin laajuisella toimenpiteellä voidaan todella auttaa varmistamaan kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle **aiheutuvat** käytännön **haitat sekä mahdollistamaan se, että yhtiöt voivat hyödyntää täysimääräisesti sisämarkkinoiden tarjoamia tilaisuuksia**.

Tarkistus 17
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 15 kappale

Komission teksti

(15) Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun Eurooppa 2020 -strategiassa²⁹ vahvistettiin, että naisten osallistumista työelämään on lisättävä, jotta voidaan edistää kasvua ja vastata Euroopan väestökehitykseen liittyviin haasteisiin. Strategiassa asetettiin tavoitteeksi 20–64-vuotiaiden naisten ja miesten 75 prosentin työllisyysaste vuoteen 2020 mennessä, mikä voidaan saavuttaa ainoastaan, jos sitoudutaan selkeästi sukupuolten tasa-arvoon ja lisätään toimia esteiden purkamiseksi naisten työmarkkinoille osallistumiselta. Tämänhetkinen talouskriisi on entisestään voimistanut Euroopan jatkuvasti kasvavaa tarvetta tukeutua tietoon, ammattitaitoon ja innovointiin ja hyödyntää täysimääräisesti kaikkia käytettävissä olevia kykyjä. Tuella naisten osallistumiselle talouselämän päätöksentekoon etenkin yritysten johtokunnissa odotetaan olevan myönteisiä oheisvaikutuksia naisten työllisyyteen

Tarkistus

(15) Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun Eurooppa 2020 -strategiassa²⁹ vahvistettiin, että naisten osallistumista työelämään on lisättävä, jotta voidaan edistää kasvua ja vastata Euroopan väestökehitykseen liittyviin haasteisiin. Strategiassa asetettiin tavoitteeksi 20–64-vuotiaiden naisten ja miesten 75 prosentin työllisyysaste vuoteen 2020 mennessä, mikä voidaan saavuttaa ainoastaan, jos sitoudutaan selkeästi sukupuolten tasa-arvoon ja lisätään toimia esteiden purkamiseksi naisten työmarkkinoille osallistumiselta. Tämänhetkinen talouskriisi on entisestään voimistanut Euroopan jatkuvasti kasvavaa tarvetta tukeutua tietoon, ammattitaitoon ja innovointiin ja hyödyntää täysimääräisesti kaikkia käytettävissä olevia kykyjä. Tuella naisten osallistumiselle talouselämän päätöksentekoon etenkin yritysten johtokunnissa **ja ylemmän johdon tasolla** odotetaan olevan myönteisiä oheisvaikutuksia naisten työllisyyteen

kyseisissä yrityksissä ja koko taloudessa.

kyseisissä yrityksissä ja koko taloudessa.

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 kappale

Komission teksti

(16) Unionin olisikin pyrittävä lisäämään naisten osallistumista yritysten johtokuntiin, jotta voitaisiin tehostaa talouskasvua ja eurooppalaisten yritysten kilpailukykyä ja saavuttaa sukupuolten todellinen tasa-arvo työmarkkinoilla. Tähän tavoitteeseen olisi pyrittävä erityisetuja tarjoavin vähimmäisvaatimuksin, jotka muodostuvat ***sitovista***, julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakauman määrälliseen tavoitteeseen tähtäävistä toimenpiteistä, ***koska ne jäsenvaltiot ja muut maat, jotka ovat valinneet samanlaisen tai samankaltaisen menetelmän, ovat saavuttaneet parhaat tulokset naisten aliedustuksen korjaamiseksi talouselämän päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä.***

Tarkistus 19

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(16) Unionin olisikin pyrittävä lisäämään naisten osallistumista yritysten johtokuntiin, jotta voitaisiin tehostaa talouskasvua ja eurooppalaisten yritysten kilpailukykyä ja saavuttaa sukupuolten todellinen tasa-arvo työmarkkinoilla. Tähän tavoitteeseen olisi pyrittävä erityisetuja tarjoavin ***yhteisin*** vähimmäisvaatimuksin, jotka muodostuvat julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakauman määrälliseen tavoitteeseen tähtäävistä toimenpiteistä.

(16 a) Johtokunnan jäsenten ja yritysten toimivaan johtoon kuuluvien ja kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimittämisen olisi säilyttävä täysimääräisesti osakkaiden erioikeutena ja vastuualueena.

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(16 b) Yksilöiden tyypistäminen yhteiskunnan eri ryhmien, kuten miesten, naisten tai etnisten vähemmistöjen edustajiksi on vastoin tavoitetta, jonka mukaan kaikille pyritään takaamaan yhtäläiset mahdollisuudet. Jokaista yksilöä on pidettävä yksilönä, minkä vuoksi ei pitäisi asettaa edustusta koskevia lakisääteisiä kiintiöitä. On syytä pitää mielessä, että yhtiöiden oma sitoutuminen on ratkaisevan tärkeää, jotta voidaan kattavammin muuttaa naisiin ja miehiin kohdistuvia asenteita ja käytäntöjä yhtiöiden sisällä. Yhtiöt voivat siten myös toteuttaa toimia laaja-alaisemmin kuin ainoastaan toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten keskuudessa. Siksi kaikilla yhtiöillä olisi oltava sukupuolten tasa-arvoa edistävää toimintamalli ja niiden olisi vuosikertomuksessaan raportoitava avoimesti sukupuolijakaumasta yrityksen johtokunnassa ja johdon kaikilla tasoilla.

Tarkistus 21

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(16 c) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt kehittävät sukupuolten tasa-arvoa edistävän toimintamallin varmistukseksi naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen koko yhtiössä. Toimintamalli voi sisältää kuvauksen yhtiössä toteutettavista olennaisista toimenpiteistä: sekä nais- että

miesehdokkaan nimeäminen keskeisiin tehtäviin, mentorointiohjelmat ja uraohjaus naisille, henkilöstöstrategiat, joilla kannustetaan sukupuolijakaumaltaan tasapainoiseen rekrytointiin. Toimintamalliin voi sisältyä myös joustavampien työehtojen, esimerkiksi joustavien vanhempainlomaa koskevien ehtojen sekä tuetun siivous- ja lastenhoitoavun, tarjoaminen. Samalla näihin toimintamalleihin olisi otettava mukaan työntekijäjärjestöt, jotta naiset voisivat hyötyä tästä yhteiskunnan kaikilla tasoilla. Jokainen yhtiö voi valita ne toimintatavat, jotka sopivat parhaiten sen toimintoihin, ja jokaisen yhtiön olisi toteutettava aktiivisia toimenpiteitä aliedustetun sukupuolen osuuden lisäämiseksi yhtiön johtotehtävissä.

Tarkistus 22

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 17 kappale

Komission teksti

(17) Julkisesti noteeratut yhtiöt ovat taloudellisesti erityisen merkittäviä ja näkyviä ja niiden vaikutus markkinoilla on ylipäätään suuri. Tässä direktiivissä säädetyt toimenpiteet koskevat tämän vuoksi julkisesti noteerattuja yhtiöitä, jotka on määritelty jäsenvaltiossa perustetuiksi yhtiöiksi, joiden arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi rahoitusvälineiden markkinoista 21 päivänä huhtikuuta 2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa. Nämä yhtiöt näyttävät suuntaa koko talouselämälle, ja on odotettavissa, että muunlaiset yritykset seuraavat niiden käytäntöjä. Julkisesti

Tarkistus

(17) Julkisesti noteeratut yhtiöt ovat taloudellisesti erityisen merkittäviä ja näkyviä ja niiden vaikutus markkinoilla on ylipäätään suuri. Tässä direktiivissä säädetyt toimenpiteet koskevat tämän vuoksi julkisesti noteerattuja yhtiöitä, jotka on määritelty jäsenvaltiossa perustetuiksi yhtiöiksi, joiden arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi rahoitusvälineiden markkinoista 21 päivänä huhtikuuta 2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa. Nämä yhtiöt näyttävät suuntaa koko talouselämälle, ja on odotettavissa, että muunlaiset yritykset seuraavat niiden käytäntöjä. Julkisesti

noteerattujen yhtiöiden julkinen luonne on peruste sille, että niitä säännellään yleisen edun nimissä *enemmän*.

noteerattujen yhtiöiden julkinen luonne on peruste sille, että niitä säännellään yleisen edun nimissä *asianmukaisesti*.

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 17 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(17 a) Myös julkisesti noteeraamattomat yhtiöt ovat tärkeässä asemassa talouselämässä. Periaatteessa niiden olisi siksi kuuluttava tämän direktiivin soveltamisalaan. Koska sukupuolten tasa-arvotilanne ei näissä yhtiöissä yleensä ole tiedossa ja koska saatetaan tarvita erityisiä säännöksiä niiden ominaispiirteiden ja jäsenvaltioiden sisällä ja välillä vaihtelevan luonteen huomioon ottamiseksi, yhtiöt olisi sisällytettävä direktiivin soveltamisalaan vasta myöhemmässä vaiheessa. Komissio voisi esittää tämänsuuntaisen ehdotuksen tutkittuaan perusteellisesti kaikkia asiaan liittyviä näkökulmia.

Tarkistus 24

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 18 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY tarkoitettuihin mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, *vaikka ne olisi noteerattu julkisesti*.

(18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY tarkoitettuihin mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. *Tätä pk-yrityksiä koskevaa poikkeusta voidaan soveltaa julkisesti noteerattuihin yrityksiin ja*

*komission mahdollisen tulevan
ehdotuksen jälkeen julkisesti
noteeraamattomiin yrityksiin.*

Tarkistus 25

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 21 kappale

Komission teksti

(21) Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti useissa jäsenvaltioissa yrityksen työntekijöillä ja/tai työntekijöiden järjestöillä on mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava kaikkiin toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, työntekijöiden edustajat mukaan luettuina. Kyseisten jäsenvaltioiden olisi määriteltävä käytännön menettelyt, joilla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja joissa otetaan huomioon se seikka, että osa toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on työntekijöiden edustajia.

Tarkistus

(21) Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti useissa jäsenvaltioissa yrityksen työntekijöillä ja/tai työntekijöiden järjestöillä on mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava kaikkiin toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, työntekijöiden edustajat mukaan luettuina. Kyseisten jäsenvaltioiden olisi määriteltävä käytännön menettelyt, joilla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja joissa otetaan huomioon se seikka, että osa toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on työntekijöiden edustajia, ***työmarkkinaosapuolten kanssa kansallisesti käytyjen huolellisten ja laajojen neuvotteluiden perusteella. On myös tärkeää, että työntekijäjärjestöt osallistuvat yhtiön sukupuolten tasa-arvoa edistävien toimintamallien kehittämiseen ja toteuttamiseen. Työntekijöiden edustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnassa on myös myönteinen keino parantaa monipuolisuutta tuomalla esiin tärkeitä näkökulmia ja yhtiön sisäisten työskentelytapojen aitoa tuntemusta.***

Tarkistus 26

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 kappale

Komission teksti

(22) Julkisesti noteeratut yhtiöt unionissa olisi velvoitettava **perustamaan** asianmukaiset menettelyt **niiden johtokuntien** kokoonpanon sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, olisi tehtävä nimitykset näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Tämän vuoksi direktiivissä asetetaan tavoitteeksi, että vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta. Tavoite koskee ainoastaan toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten yleistä sukupuolijakaumaa eikä vaikuta yksittäisten johtokunnan jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Se ei sulje pois ketään yksittäistä johtokunnan jäsen ehdokasta eikä sillä määrätä yrityksiä tai osakkaita nimittämään ketään tiettyjä jäseniä. Päätös johtokunnan jäsenten soveltuvuudesta jää siis yritysten ja niiden osakkaiden tehtäväksi.

Tarkistus

(22) Julkisesti noteeratut yhtiöt unionissa olisi velvoitettava **panemaan täytäntöön** asianmukaiset **ja tehokkaat** menettelyt **johtokuntiensa** kokoonpanon sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, olisi tehtävä nimitykset näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. **Julkisesti noteeratut yhtiöt voisivat esimerkiksi tarkastella aliedustettua sukupuolta koskevien koulutus- ja mentorointiohjelmien käyttöön ottamista yhtenä välineenä, jolla pyritään sukupuolten tasa-arvoon, jos joukossa, josta yhtiö rekrytoi johtokunnan jäseniä, on havaittavissa selviä sukupuolten välisiä eroja.** Tämän vuoksi direktiivissä asetetaan tavoitteeksi, että vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta. Tavoite koskee ainoastaan toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten yleistä sukupuolijakaumaa eikä vaikuta yksittäisten johtokunnan jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Se ei sulje pois ketään yksittäistä johtokunnan jäsen ehdokasta eikä sillä määrätä yrityksiä tai osakkaita nimittämään ketään tiettyjä jäseniä. Päätös johtokunnan

jäsenten soveltavuudesta jää siis yritysten ja niiden osakkaiden tehtäväksi.

Tarkistus 27

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(22 a) Jotta taloudelliseen päätöksentekoon sisältyy laajempi valikoima näkemyksiä ja kokemuksia, julkisesti noteerattuja yhtiötä olisi kannustettava ottamaan rekrytointipolitiikassaan huomioon naisten ja miesten välisen tasa-arvon lisäksi ammattitaitoon, ikään, maantieteelliseen alkuperään, etniseen ryhmään kuulumiseen sekä koulutukseen ja työuraan liittyvä monimuotoisuus.

Tarkistus 28

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 23 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(23) Jäsenvaltiot käyttävät määräysvaltaa julkisesti noteeratuissa yrityksissä, jotka ovat jäsenvaltioiden ja julkisten yritysten välisen taloudellisten suhteiden avoimuudesta sekä tiettyjen yritysten taloudellisen toiminnan avoimuudesta 16 päivänä marraskuuta 2006 annetun komission direktiivin 2006/111/EY 2 artiklan b kohdassa tarkoitettuja julkisia yrityksiä. Tästä määräysvallasta johtuen niillä on käytettävissään keinot toteuttaa tarvittava muutos nopeammin. ***Tämän vuoksi tällaisille yrityksille olisi asetettava aikaisempi määräaika tavoitteelle, jonka mukaan vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista***

(23) Jäsenvaltiot käyttävät määräysvaltaa julkisesti noteeratuissa yrityksissä, jotka ovat jäsenvaltioiden ja julkisten yritysten välisen taloudellisten suhteiden avoimuudesta sekä tiettyjen yritysten taloudellisen toiminnan avoimuudesta 16 päivänä marraskuuta 2006 annetun komission direktiivin 2006/111/EY 2 artiklan b kohdassa tarkoitettuja julkisia yrityksiä. Tästä määräysvallasta johtuen niillä on käytettävissään keinot toteuttaa tarvittava muutos nopeammin.

johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta.

Tarkistus 29

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 kappale

Komission teksti

(26) Tämän oikeuskäytännön mukaisesti ***jäsenvaltioiden*** olisi ***varmistettava***, että pätevimpien ehdokkaiden valinta toimivaan johtoon kuulumattomiksi johtokunnan jäseniksi perustuu kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehtyyn vertailevaan analyysiin, jossa sovelletaan ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä. Valintakriteereinä yritykset voisivat soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta johto- ja/tai valvontatehtävistä, tietyn alan, kuten rahoitusalan, tarkastuksen tai henkilöstöhallinnon, asiantuntemusta, johtamis- ja viestintätaitoja ja verkostoitumistaitoja. Etusijalle ***asetettaisiin*** aliedustetun sukupuolen edustaja, jos kyseinen hakija olisi toisen sukupuolen edustajaan verrattuna ***soveltavuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen*** yhtä pätevä ja ***jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.***

Tarkistus 30

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 kappale

Tarkistus

(26) Tämän oikeuskäytännön mukaisesti ***julkisesti noteerattuja yhtiöitä*** olisi ***kannustettava siihen***, että pätevimpien ehdokkaiden valinta toimivaan johtoon kuulumattomiksi johtokunnan jäseniksi perustuu kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehtyyn vertailevaan analyysiin, jossa sovelletaan ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä. Valintakriteereinä yritykset voisivat soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta johto- ja/tai valvontatehtävistä, tietyn alan, kuten rahoitusalan, tarkastuksen tai henkilöstöhallinnon, asiantuntemusta, johtamis- ja viestintätaitoja ja verkostoitumistaitoja. Etusijalle ***voidaan asettaa*** aliedustetun sukupuolen edustaja, jos kyseinen hakija olisi toisen sukupuolen edustajaan verrattuna ***vähintään*** yhtä pätevä. ***Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että yritykset, jotka eivät noudata direktiivin keskeisiä tavoitteita, antavat lisätietoa rekryointi-, valinta- ja nimitysmenettelyistään ja että ne selvittävät erityisesti, miten ne aikovat tasapainottaa sukupuolijakaumaa tältä osin.***

Komission teksti

(27) Johtokuntien jäsenten rekrytointi- ja nimitysmenettelyt vaihtelevat jäsenvaltioittain ja yrityksittäin. Niihin saattaa kuulua yhtiökokouksessa esiteltävä ehdokkaiden esivalinta, jonka tekee esimerkiksi nimityskomitea, tai yksittäiset osakkaat saattavat nimittää johtokunnan jäsenet suoraan tai yksittäisistä ehdokkaista tai ehdokaslistoista äänestetään yhtiökokouksessa. Ehdokkaiden olisi täytettävä valintaedellytykset kansallisen lainsäädännön ja kyseisten julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintamenettelyn vaiheessa. Tällä direktiivillä **vahvistetaan ainoastaan vähimmäisvaatimukset** valintamenettelyjen **yhdenmukaistamiselle, mikä mahdollistaa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettujen ehtojen soveltamisen** pyrittäessä tavoitteeseen, joka on tasapuolisempi sukupuolijakauma julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa.

Tarkistus 31

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 28 kappale**

Komission teksti

(28) Tällä direktiivillä pyritään tasapuolistamaan julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien jäsenten

Tarkistus

(27) Johtokuntien jäsenten rekrytointi-, **valinta-** ja nimitysmenettelyt vaihtelevat jäsenvaltioittain ja yrityksittäin. Niihin saattaa kuulua yhtiökokouksessa esiteltävä ehdokkaiden esivalinta, jonka tekee esimerkiksi nimityskomitea, tai yksittäiset osakkaat saattavat nimittää johtokunnan jäsenet suoraan tai yksittäisistä ehdokkaista tai ehdokaslistoista äänestetään yhtiökokouksessa. **Tässä direktiivissä kunnioitetaan erilaisia valintamenettelyjä, joiden olisi perustuttava avoimuuteen ja ansioihin, samalla kun siinä pidetään kiinni tavoitteesta, jonka mukaan aliedustetun sukupuolen osuutta johtokunnissa on lisättävä.** Ehdokkaiden olisi täytettävä valintaedellytykset kansallisen lainsäädännön ja kyseisten julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintamenettelyn vaiheessa. Tällä direktiivillä **sallitaan** valintamenettelyjen **moninaisuus** pyrittäessä tavoitteeseen, joka on tasapuolisempi sukupuolijakauma julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa. **Direktiivin säännöksillä ei puututa kohtuuttomasti päivittäiseen johtamiseen, koska yhtiöt säilyttävät vapautensa valita ehdokkaat heidän pätevyytensä tai muiden asian kannalta merkityksellisten objektiivisten seikkojen perusteella.**

Tarkistus

(28) Tällä direktiivillä pyritään tasapuolistamaan julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien jäsenten

sukupuolijakaumaa ja siten edistämään unionin perusoikeuksiin kuuluvan naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamista. Julkiset yhtiöt olisi sen vuoksi velvoitettava antamaan valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä tiedot sekä valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista että näistä vaatimuksista tehdystä objektiivisesta vertailusta **ja tarvittaessa niistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja.** Nämä rajoitukset perusoikeuskirjan 7 ja 8 artiklassa tarkoitettuun yksityiselämän kunnioitukseen henkilötietojen käsittelyn osalta sekä julkisesti noteerattujen yhtiöiden velvollisuus antaa näitä tietoja valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä ovat välttämättömiä ja vastaavat suhteellisuusperiaatteen mukaisesti yleistä etua palvelevia tunnustettuja tavoitteita. Näin ollen ne ovat perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tällaisille rajoituksille vahvistettujen vaatimusten ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaiset.

Tarkistus 32

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 29 kappale

Komission teksti

(29) Jos valitsematta jätetty aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas olettaa olleensa yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, julkisesti noteeratun yhtiön olisi osoitettava, että valinta on tehty asianmukaisesti. Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaat, oikeasuhtaiset ja varoittavat seuraamukset tämän direktiivin rikkomisesta;

sukupuolijakaumaa ja siten edistämään unionin perusoikeuksiin kuuluvan naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamista. Julkiset yhtiöt olisi sen vuoksi velvoitettava ***mahdollisuuksien mukaan*** antamaan valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä tiedot sekä valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista että näistä vaatimuksista tehdystä objektiivisesta vertailusta. Nämä rajoitukset perusoikeuskirjan 7 ja 8 artiklassa tarkoitettuun yksityiselämän kunnioitukseen henkilötietojen käsittelyn osalta sekä julkisesti noteerattujen yhtiöiden velvollisuus antaa näitä tietoja valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä ovat välttämättömiä ja vastaavat suhteellisuusperiaatteen mukaisesti yleistä etua palvelevia tunnustettuja tavoitteita. Näin ollen ne ovat perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tällaisille rajoituksille vahvistettujen vaatimusten ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaiset.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 33
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 30 kappale

Komission teksti

(30) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaat, oikeasuhtaiset ja varoittavat seuraamukset tämän direktiivin rikkomisesta; niihin voisi sisältyä muun muassa hallinnollisia sakkoja ja oikeusviranomaisen suorittama, 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehdyn, toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen.

Tarkistus

(30) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaat, oikeasuhtaiset ja varoittavat seuraamukset tämän direktiivin rikkomisesta; niihin voisi sisältyä muun muassa hallinnollisia sakkoja ja oikeusviranomaisen suorittama, 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehdyn, toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen, *sekä hallinnollisten sakkojen määräämistä koskevan päätöksen julkaiseminen, mukaan luettuina tiedot rikkeen tyypistä ja luonteesta ja langetetun sakon määrästä. Seuraamuksia sovelletaan, mikäli julkisesti noteeratut yhtiöt eivät noudata 4 artiklan 1 kohdassa säädettyjä menettelyjä toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimityksessä tai valinnassa tai 5 artiklassa määriteltyjä julkaisemista koskevia vaatimuksia. Jos yhtiö ei saavuta 4 artiklan 1 kohdassa asetettua määrällistä tavoitetta, sitä ei kuitenkaan pidetä tämän direktiivin rikkomisena eikä sen pitäisi käynnistää seuraamusmenettelyä.*

Tarkistus 34
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 31 kappale

Komission teksti

(31) Koska työntekijöiden sukupuolijakauma vaikuttaa suoraan aliedustettua sukupuolta olevien ehdokkaiden saatavuuteen, jäsenvaltiot voivat säätää, että sellaisten yritysten ei tarvitse saavuttaa tässä direktiivissä

Tarkistus

Poistetaan.

vahvistettua tavoitetta, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on vähemmän kuin 10 prosenttia.

Tarkistus 35
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 32 kappale

Komission teksti

(32) Koska julkisesti noteerattujen yhtiöiden olisi pyrittävä kasvattamaan aliedustetun sukupuolen osuutta kaikissa päätöksentekotehtävissä, jäsenvaltiot voivat säätää, että tässä direktiivissä vahvistettu tavoite katsotaan saavutetun, jos julkisesti noteeratut yhtiöt voivat osoittaa, että aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista siitä riippumatta, kuuluvatko ne toimivaan johtoon.

Tarkistus

(32) Koska julkisesti noteerattujen yhtiöiden olisi pyrittävä kasvattamaan aliedustetun sukupuolen osuutta kaikissa päätöksentekotehtävissä, jäsenvaltiot voivat säätää, että tässä direktiivissä vahvistettu tavoite katsotaan saavutetun, jos julkisesti noteeratut yhtiöt voivat osoittaa, että aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista siitä riippumatta, kuuluvatko ne toimivaan johtoon. ***Näiden yhtiöiden on kuitenkin edelleen raportoitava vuosikertomuksessaan ja verkkosivuillaan toimivaan johtoon kuuluvien ja toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakaumasta sekä tätä asiaa koskevista toimintalinjoistaan tämän direktiivin 5 artiklan 1, 1 a ja 2 kohdan mukaisesti.***

Tarkistus 36

Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 34 kappale

Komission teksti

(34) Jäsenvaltioiden olisi vaadittava julkisesti noteerattuja yhtiöitä antamaan toimivaltaisille viranomaisille vuosittain tietoa johtokuntiensa sukupuolijakaumasta sekä siitä, miten ne ovat onnistuneet lähestymään direktiivissä vahvistettua

Tarkistus

(34) Jäsenvaltioiden olisi vaadittava julkisesti noteerattuja yhtiöitä antamaan toimivaltaisille viranomaisille vuosittain tietoa johtokuntiensa sukupuolijakaumasta sekä siitä, miten ne ovat onnistuneet lähestymään direktiivissä vahvistettua

tavoitetta, jotta kyseiset viranomaiset voivat arvioida jokaisen julkisesti noteeratun yhtiön edistymistä johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisessa. Nämä tiedot pitäisi julkaista, ja jos kyseinen yhtiö ei ole saavuttanut tavoitetta, tietoihin olisi sisällytettävä kuvaus toimista, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa tavoitteen saavuttamiseksi tulevaisuudessa.

tavoitetta, jotta kyseiset viranomaiset voivat arvioida jokaisen julkisesti noteeratun yhtiön edistymistä johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisessa. Nämä tiedot pitäisi julkaista *soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa vuosikertomuksessa ja internetsivulla*, ja jos kyseinen yhtiö ei ole saavuttanut tavoitetta, tietoihin olisi sisällytettävä *kattava* kuvaus toimista, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa tavoitteen saavuttamiseksi tulevaisuudessa. *Lisäksi yritysten, jotka eivät noudata säännöstä, olisi esitettävä perustelu syyille, joiden vuoksi ne eivät ole panneet täytäntöön asianmukaisia mekanismeja, ja mitä konkreettisia toimia on tarkoitus hyväksyä, jotta taataan tosiasiallisesti sukupuolijakauman tasapainottamisen edistämistä koskevan tavoitteen saavuttaminen.*

Tarkistus 37

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 35 kappale

Komission teksti

(35) Jäsenvaltiot ovat saattaneet jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaa toimenpiteitä varmistaakseen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen yritysten johtokunnissa. Kyseisille jäsenvaltioille olisi annettava mahdollisuus soveltaa kyseisiä toimenpiteitä nimityksiin liittyvien menettelytapavaatimusten sijasta, jos ne voivat osoittaa, että *toteutetut toimenpiteet ovat yhtä tehokkaita sen tavoitteen saavuttamiseksi, että* aliedustetun sukupuolen osuus julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomista johtokuntapaikoista olisi vähintään 40 prosenttia 1 päivään tammikuuta 2020 *mennessä tai 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä, jos kyseessä*

Tarkistus

(35) Jäsenvaltiot ovat saattaneet jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaa toimenpiteitä varmistaakseen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen yritysten johtokunnissa. Kyseisille jäsenvaltioille olisi annettava mahdollisuus soveltaa kyseisiä toimenpiteitä nimityksiin liittyvien menettelytapavaatimusten sijasta, jos ne voivat osoittaa, että *toteutetuilla toimenpiteillä saavutetaan yhtä tehokkaasti 4 artiklan 1 kohdassa asetettu tavoite tai tavoite, jonka mukaan* aliedustetun sukupuolen osuus julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomista johtokuntapaikoista olisi vähintään 40 prosenttia 1 päivään tammikuuta 2020. *Komission olisi*

on julkisesti noteerattu julkinen yritys.

arvioitava, ovatko jäsenvaltioiden toimenpiteet riittäviä halutun tuloksen saavuttamiseksi, ja päätettävä, voidaanko direktiivin kyseisten artiklojen soveltaminen keskeyttää, jotta vältetään puuttuminen kansallisiin toimenpiteisiin.

Tarkistus 38

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 38 kappale

Komission teksti

(38) Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä vahvistetaan ainoastaan yhteiset tavoitteet ja periaatteet eikä ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen. Jäsenvaltioille annetaan riittävästi vapautta määritellä, kuinka tässä direktiivissä vahvistetut tavoitteet saavutettaisiin parhaiten kansalliset olosuhteet ja erityisesti johtokuntapaikkojen täyttämistä koskevat säännöt ja käytännöt huomioon ottaen. Direktiivi ei rajoita yritysten mahdollisuutta nimittää johtokuntatehtäviin kaikkein pätevimpiä henkilöitä, ja siinä asetetaan riittävän pitkä määräaika, jotta kaikki julkisesti noteeratut yhtiöt ehtivät mukautua siihen.

Tarkistus

(38) Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä vahvistetaan ainoastaan yhteiset tavoitteet ja periaatteet eikä ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen. Jäsenvaltioille annetaan riittävästi vapautta määritellä, kuinka tässä direktiivissä vahvistetut tavoitteet saavutettaisiin parhaiten kansalliset olosuhteet ja erityisesti johtokuntapaikkojen täyttämistä koskevat säännöt ja käytännöt huomioon ottaen. Direktiivi ei rajoita yritysten mahdollisuutta nimittää johtokuntatehtäviin kaikkein pätevimpiä henkilöitä, ja siinä asetetaan **joustava kehys ja** riittävän pitkä määräaika, jotta kaikki julkisesti noteeratut yhtiöt ehtivät mukautua siihen.

Tarkistus 39

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 38 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(38 a) Sen varmistamiseksi, että jäsenvaltiot toteuttavat täysin tässä direktiivissä säädetyt tasapainoista sukupuolijakaumaa koskevat tavoitteet ja että nämä sisällytetään asianomaisten

yhtiöiden erityisiin toimintamalleihin, ja tarkistaakseen tämän direktiivin odotettujen oheisvaikutusten toteutumisen, komissio esittää Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen. Tässä kertomuksessa olisi myös arvioitava niitä myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia, joita aiheutuu tasapainoista sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden soveltamisalan mahdollisesta laajentamisesta julkisesti noteeraamattomiin yhtiöihin, sekä arvioitava uudelleen oikeudellisesti sitovien tavoitteiden käyttöönoton tarvetta EU:ssa.

Tarkistus 40

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 39 kappale

Komission teksti

(39) Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti julkisesti noteerattuja yhtiöitä velvoittavan tavoitteen olisi oltava voimassa ainoastaan niin kauan, kunnes johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamisessa on saavutettu pysyvää edistystä. Tämän vuoksi komission olisi säännöllisesti tarkasteltava uudelleen direktiivin soveltamista ja raportoiva Euroopan parlamentille ja neuvostolle. Direktiivin voimassaoloaika päättyy 31 päivänä joulukuuta 2028. Komission olisi uudelleentarkastelun yhteydessä arvioitava, onko direktiivin voimassaoloaikaa tarpeen jatkaa tätä pitemmälle.

Tarkistus

(39) Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti julkisesti noteerattuja yhtiöitä velvoittavan tavoitteen olisi oltava voimassa ainoastaan niin kauan, kunnes johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamisessa on saavutettu pysyvää edistystä. Tämän vuoksi komission olisi säännöllisesti tarkasteltava uudelleen direktiivin soveltamista ja raportoiva Euroopan parlamentille ja neuvostolle. Direktiivin voimassaoloaika päättyy 31 päivänä joulukuuta 2028. Komission olisi uudelleentarkastelun yhteydessä arvioitava, onko direktiivin voimassaoloaikaa tarpeen jatkaa tätä pitemmälle. ***Jäsenvaltioiden olisi tehtävä yhteistyötä työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan kanssa, jotta niille voidaan tehokkaasti tiedottaa direktiivin merkityksestä, saattamisesta osaksi kansallista lainsäädäntöä ja täytäntöönpanosta.***

Tarkistus 41

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, **tekevät nimitykset näihin johtokuntatehtäviin** kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä ***tai niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka ovat julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.***

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, ***mukauttavat rekrytointi-, valinta- tai nimittämismenettelyjään, jotta varmistetaan, että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten valinta tehdään*** kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä.

Tarkistus 42

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jäsenvaltioiden on 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi varmistettava, että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten ***valinnassa annetaan*** etusija aliedustetun sukupuolen edustajalle, jos kyseinen ehdokas on soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen toisen sukupuolen edustajaan verrattuna yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole ***objektiivisen*** arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan

Tarkistus

3. Jäsenvaltioiden on 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi varmistettava, että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten ***rekrytointi-, valinta- tai nimittämismenettelyssä voidaan antaa*** etusija aliedustetun sukupuolen edustajalle, jos kyseinen ehdokas on soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen toisen sukupuolen edustajaan verrattuna yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole arvioinnin

huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.

perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.

Tarkistus 43

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 3 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

3 a. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ehdokkaiden valintaa koskevat vaatimukset täytetään valintamenettelyn asianmukaisessa vaiheessa kansallisen lainsäädännön ja kyseisen julkisesti noteeratun yhtiön yhtiöjärjestyksen mukaisesti.

Tarkistus 44

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 4 kohta

Komission teksti

Tarkistus

4. Jäsenvaltioiden on veloitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä tiedot valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista, ***näistä vaatimuksista tehdystä objektiivisesta vertailusta ja tarvittaessa niistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja.***

4. Jäsenvaltioiden on veloitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä tiedot valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista.

Tarkistus 45

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 6 kohta

Komission teksti

Tarkistus

6. Jäsenvaltiot voivat säätää, että

Poistetaan.

1 kohdassa määritelty tavoite ei velvoita julkisesti noteerattuja yhtiöitä, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on vähemmän kuin 10 prosenttia.

Tarkistus 46

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 7 kohta

Komission teksti

7. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa määritelty tavoite katsotaan saavutetun siinä tapauksessa, jos julkisesti noteeratut yhtiöt voivat osoittaa, että aliedustettua sukupuolta olevilla johtokunnan jäsenillä on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista riippumatta siitä, ovatko ne yrityksen toimivaan johtoon kuuluvia vai kuulumattomia paikkoja.

Tarkistus

7. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa määritelty tavoite katsotaan saavutetun siinä tapauksessa, jos julkisesti noteeratut yhtiöt voivat osoittaa, että aliedustettua sukupuolta olevilla johtokunnan jäsenillä on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista riippumatta siitä, ovatko ne yrityksen toimivaan johtoon kuuluvia vai kuulumattomia paikkoja. ***Näiden yhtiöiden on edelleen raportoitava vuosikertomuksessaan ja verkkosivuillaan toimivaan johtoon kuuluvien ja toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakaumasta sekä tätä asiaa koskevista sitoumuksistaan tämän direktiivin 5 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaisesti.***

Tarkistus 47

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt tekevät yksilölliset sitoumukset, jotka koskevat molempien sukupuolten tasapainoista edustusta yhtiön toimivaan johtoon

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt tekevät yksilölliset sitoumukset, jotka koskevat molempien sukupuolten tasapainoista edustusta yhtiön toimivaan johtoon

kuuluvien johtokunnan jäsenten keskuudessa, 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä *tai julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka ovat julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.*

kuuluvien johtokunnan jäsenten keskuudessa, 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. *Näillä sitoumuksilla on pyrittävä saavuttamaan merkittävää edistystä yksittäisen yrityksen nykytilanteeseen nähden, jotta taataan toimivan johdon tasapainoinen sukupuolijakauma.*

Tarkistus 48

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joissa aliedustetulla sukupuolella on vähemmän kuin kolmannes toimivaan johtoon kuuluvien ja toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten paikoista, kehittävät sukupuolten tasa-arvoa koskevan toimintamallin siitä, miten ne nostavat aliedustetun sukupuolen osuutta toimivaan johtoon kuuluvien ja toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten tasolla yhtiössä.

Tarkistus 49

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 2 kohta

Komission teksti

Tarkistus

2. Jäsenvaltioiden on veloitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan toimivaltaisille kansallisille viranomaisille kerran vuodessa [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin antamisesta] tietoa *johtokuntiensa sukupuolijakaumasta* eriteltynä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin johtokunnan jäseniin *sekä*

2. Jäsenvaltioiden on veloitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan toimivaltaisille kansallisille viranomaisille kerran vuodessa [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin antamisesta] tietoa *seuraavista:*

toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet läheystyäkseen 4 artiklan 1 kohdassa ja tämän artiklan 1 kohdassa vahvistettuja tavoitteita, **ja julkaisemaan** nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa internetsivullaan.

(a) johtokuntien sukupuolijakauma eriteltynä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin johtokunnan jäseniin,

(b) selvitys ja analyysi yksittäisistä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet läheystyäkseen 4 artiklan 1 kohdassa ja tämän artiklan 1 **ja 1 a** kohdassa vahvistettuja tavoitteita,

(c) seuraavalle vuodelle suunnitellut erityiset toimenpiteet,

(d) edellä 4 artiklan 1 kohdassa ja tämän artiklan 1 kohdassa asetettujen tavoitteiden suhteen saavutettu edistys.

Julkisesti noteerattujen yritysten on julkaistava nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa internetsivullaan **ja vuosikertomuksessaan.**

Tarkistus 50
Ehdotus direktiiviksi
5 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jos julkisesti noteerattu yhtiö ei saavuta 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyjä tavoitteita tai toteuta tämän artiklan 1 kohdan mukaisesti tehtyjä omia yksilöllisiä sitoumuksiaan, 2 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on sisällytettävä tieto siitä, miksi tavoitteita ei saavutettu tai sitoumuksia toteutettu, sekä kuvaus toimenpiteistä, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet tai toteuttaakseen sitoumukset.

Tarkistus

3. Jos julkisesti noteerattu yhtiö ei saavuta 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyjä tavoitteita tai toteuta tämän artiklan 1 **ja 1 a** kohdan mukaisesti tehtyjä omia yksilöllisiä sitoumuksiaan, 2 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on sisällytettävä tieto siitä, miksi tavoitteita ei saavutettu tai sitoumuksia toteutettu, sekä kuvaus toimenpiteistä, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet tai toteuttaakseen sitoumukset.

Tarkistus 51

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan. ***Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle käytössä olevista seuraamuksista, joilla varmistetaan tämän direktiivin säännösten noudattaminen.***

Tarkistus 52

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 kohta – johdantokappale

Komission teksti

2. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia, ja niihin ***voi*** sisältyä seuraavia toimenpiteitä:

Tarkistus

2. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia, ja niihin ***pitää*** sisältyä ***ainakin*** seuraavia toimenpiteitä:

Tarkistus 53

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 kohta – b a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(b a) hallinnollisten sakkojen määräämistä koskevan päätöksen julkaiseminen, mukaan luettuina tiedot rikkeen tyypistä ja luonteesta [ja langetetun sakon määrästä];

Tarkistus 54
Ehdotus direktiiviksi
8 artikla – 3 kohta – 1 alakohta

Komission teksti

3. Jäsenvaltiot, jotka ovat jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaneet toimenpiteitä varmistamaan naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten joukossa, voivat olla soveltamatta 4 artiklan 1, 3, **4 ja 5** kohtaan sisältyviä, **nimityksiin liittyviä** menettelytapasääntöjä, jos ne voivat osoittaa, että aliedustetun sukupuolen on kyseisten toimenpiteiden ansiosta mahdollista saada vähintään 40 prosenttia julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä ***tai julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä***, sanotun kuitenkin rajoittamatta 4 artiklan 6 ja 7 kohdan soveltamista.

Tarkistus 55
Ehdotus direktiiviksi
9 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle 1 päivään tammikuuta 2017 mennessä ja sen jälkeen kahden vuoden välein kertomus tämän direktiivin soveltamisesta. Kertomuksiin on muun muassa sisällytettävä kattavat tiedot toimenpiteistä, joilla 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyihin tavoitteisiin pyritään, 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti toimitetut tiedot sekä tiedot julkisesti noteerattujen yhtiöiden 5 artiklan 1 kohdan mukaisesti tekemistä yksilöllisistä sitoumuksista.

Tarkistus

3. Jäsenvaltiot, jotka ovat jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaneet toimenpiteitä varmistamaan naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten joukossa, voivat olla soveltamatta 4 artiklan 1, 3 **ja 4** kohtaan sisältyviä menettelytapasääntöjä, jos ne voivat osoittaa, että aliedustetun sukupuolen on kyseisten toimenpiteiden ansiosta mahdollista saada vähintään 40 prosenttia julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä, sanotun kuitenkin rajoittamatta 4 artiklan 6 ja 7 kohdan soveltamista.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle 1 päivään tammikuuta 2017 mennessä ja sen jälkeen kahden vuoden välein kertomus tämän direktiivin soveltamisesta. Kertomuksiin on muun muassa sisällytettävä kattavat tiedot toimenpiteistä, joilla 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyihin tavoitteisiin pyritään, 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti toimitetut tiedot sekä tiedot julkisesti noteerattujen yhtiöiden 5 artiklan 1 **ja 1 a** kohdan mukaisesti tekemistä yksilöllisistä

sitoumuksista.

Tarkistus 56
Ehdotus direktiiviksi
9 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Komissio esittää arviointikertomuksen, joka koskee 4 artiklan 1 kohdassa ja 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevien vaatimusten toteutumista ja joka on laadittu jäsenvaltioiden tämän artiklan 1 kohdan nojalla toimittamien kertomusten perusteella. Komissio sisällyttää kertomukseensa myös kuvauksen 2 artiklassa määriteltyjä pk-yrityksiä suurempien julkisesti noteeraamattomien yhtiöiden johtokuntatason senhetkisestä sukupuolijakaumasta. Komissio harkitsee ehdotusta, jolla tämän direktiivin soveltamisala ulotetaan julkisesti noteeraamattomiin yrityksiin, jotka eivät ole pk-yrityksiä, ja ottaa tässä yhteydessä huomioon kaiken asiaa koskevan kehityksen unionin tasolla ja kansainvälisesti sekä näiden yritysten erityispiirteet ja erilaiset luonteet.

Jos kertomuksesta käy ilmi, etteivät yhtiöiden ponnistelut ole merkittävästi lisänneet aliedustetun sukupuolen osuutta julkisesti noteerattujen tai julkisesti noteeraamattomien yhtiöiden johtokunnissa, komissio harkitsee asianmukaisen säädösehdotuksen laatimista tässä direktiivissä määriteltyjen vaatimusten tarkistamiseksi, jotta voidaan ottaa käyttöön tiukempia säädöksiä.

Tarkistus 57
Ehdotus direktiiviksi
9 artikla – 1 b kohta (uusi)

1 b. Komissio esittää kertomuksen siitä, miten tämän direktiivin periaatteita sovelletaan kaikkien EU:n toimielinten ja virastojen sisäisiä palvelukseenottomenettelyjä koskevissa säännöissä ja miten ne on sisällytetty niihin. Tätä varten kaikkien EU:n toimielinten ja virastojen on raportoitava komissiolle 31 päivään joulukuuta 2018 mennessä ja sen jälkeen vuosittain sukupuolikohtaisista tilastoistaan ja saavutetusta edistyksestä. Komissio julkaisee tällaiset kertomukset viipymättä verkkosivuillaan. Aiheellisissa tapauksissa kertomuksen yhteydessä voidaan esittää lainsäädäntöehdotus, jolla tämän direktiivin soveltamisala ulotetaan kaikkiin EU:n toimielimiin ja virastoihin.

Tarkistus 58
Ehdotus direktiiviksi
9 artikla – 2 kohta – 1 alakohta

2. Jäsenvaltioiden, jotka eivät 8 artiklan 3 kohdan nojalla sovelta 4 artiklan 1, 3, **4 ja 5** kohtaan sisältyviä, **nimityksiin liittyviä** menettelytapasääntöjä, on sisällytettävä 1 kohdassa tarkoitettuihin kertomuksiin tiedot, joista käyvät ilmi 8 artiklan 3 kohdassa tarkoitetuilla kansallisilla toimenpiteillä saavutetut konkreettiset tulokset. Tämän jälkeen komissio laatii erityiskertomuksen, jossa tarkastellaan, antavatko kyseiset toimenpiteet aliedustetun sukupuolen edustajille todella mahdollisuuden saada vähintään 40 prosenttia julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista **julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta** 1 päivään tammikuuta **2018 mennessä tai**

2. Jäsenvaltioiden, jotka eivät 8 artiklan 3 kohdan nojalla sovelta 4 artiklan 1, 3 **ja 4** kohtaan sisältyviä menettelytapasääntöjä, on sisällytettävä 1 kohdassa tarkoitettuihin kertomuksiin tiedot, joista käyvät ilmi 8 artiklan 3 kohdassa tarkoitetuilla kansallisilla toimenpiteillä saavutetut konkreettiset tulokset. Tämän jälkeen komissio laatii erityiskertomuksen, jossa tarkastellaan, antavatko kyseiset toimenpiteet aliedustetun sukupuolen edustajille todella mahdollisuuden saada vähintään 40 prosenttia julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Komissio antaa ensimmäisen mainitunlaisen kertomuksen 1 päivään heinäkuuta 2017 mennessä ja sen

niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka eivät ole julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä.

Komissio antaa ensimmäisen mainitunlaisen kertomuksen 1 päivään heinäkuuta 2017 mennessä ja sen jälkeen kuuden kuukauden kuluessa kunkin 1 kohdassa mainitun kansallisen kertomuksen tiedoksisaannin jälkeen.

jälkeen kuuden kuukauden kuluessa kunkin 1 kohdassa mainitun kansallisen kertomuksen tiedoksisaannin jälkeen.

Tarkistus 59

Ehdotus direktiiviksi

9 artikla – 2 kohta – 2 alakohta

Komission teksti

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

Tarkistus

Kyseisten jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, jotka 8 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja kansallisia toimenpiteitä soveltaessaan eivät ole nimittäneet tai valinneet aliedustetun sukupuolen edustajia vähintään 40 prosenttiin toimivaan johtoon *kuulumattomien* jäsenten paikoista johtokunnissaan 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä, soveltavat 4 artiklan *1, 3 ja 4 kohtaan* sisältyviä menettelytapasääntöjä edellä mainituista päivämääristä alkaen.

Tarkistus 60

Ehdotus direktiiviksi

9 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Komissio tarkastelee tämän direktiivin soveltamista ja *raportoi siitä* Euroopan parlamentille ja neuvostolle 31 päivään joulukuuta 2021 mennessä ja sen jälkeen

Tarkistus

3. Komissio tarkastelee tämän direktiivin soveltamista ja *esittää 1 a ja 1 b kohdassa tarkoitettut kertomukset* Euroopan parlamentille ja neuvostolle

kahden vuoden välein. Komissio arvioi erityisesti, onko tämän direktiivin tavoitteet saavutettu.

31 päivään joulukuuta **2019** mennessä ja sen jälkeen kahden vuoden välein. Komissio arvioi erityisesti, onko tämän direktiivin tavoitteet saavutettu.

ASIAN KÄSITTELY

| | | |
|--|--|--------------------|
| Otsikko | Julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottaminen | |
| Viiteasiakirjat | COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD) | |
| Asiasta vastaavat valiokunnat Ilmoitettu istunnossa (pvä) | JURI 22.11.2012 | FEMM 22.11.2012 |
| Lausunnon antanut valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä) | ECON 22.11.2012 | |
| Valmistelija Nimitetty (pvä) | Olle Schmidt 14.1.2013 | |
| Valiokuntien yhteiskokoukset – 51 art. Ilmoitettu istunnossa (pvä) | 17.1.2013 | |
| Valiokuntakäsittely | 24.4.2013 | 18.6.2013 |
| Hyväksytty (pvä) | 17.9.2013 | |
| Lopullisen äänestyksen tulos | +: –: 0: | 39 2 6 |
| Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet | 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 | |
| Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet | Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds | |
| Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (187 art. 2 kohta) | Alda Sousa | |

11.7.2013

TYÖLLISYYDEN JA SOSIAALIASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO

oikeudellisten asioiden valiokunnalle ja naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnalle

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Valmistelija: Marije Cornelissen

LYHYET PERUSTELUT

Komissio julkaisi lokakuussa 2012 lainsäädäntöehdotuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta. Sitä edeltävänä vuonna EU:n julkisesti noteeratuille yhtiöille annettiin viimeinen mahdollisuus itsesääntelyyn naisten osuuden lisäämiseksi johtokunnissa, kun komission varapuheenjohtaja Reding kehotti yhtiöitä allekirjoittamaan sitoumuksen naisten osuuden lisäämisestä eurooppalaisten yritysten johtokunnissa maaliskuussa 2011. Sen allekirjoitti vain 24 yhtiötä koko Euroopassa. Koska naisten osuus yhtiöiden johtokunnissa on pysynyt edelleen pienenä ja koska itsesääntelyllä ei selvästikään ole pystytty merkittävästi parantamaan tilannetta viime vuosikymmeninä, on tullut aika ryhtyä lainsäädännöllisiin toimenpiteisiin.

Soveltamisala: toimivaan johtoon kuuluvat ja siihen kuulumattomat jäsenet

Valmistelija ehdottaa, että koko direktiiviä sovelletaan sekä toimivaan johtoon kuuluviin että siihen kuulumattomiin jäseniin. Direktiivin säännöksissä ei puututa kohtuuttomasti päivittäiseen johtamiseen, sillä yhtiöt säilyttävät vapautensa valita ehdokkaat heidän ominaisuuksiensa tai muiden asian kannalta merkityksellisten seikkojen perusteella. Toimivaan johtoon kuuluvien naisten osuus on erityisen pieni (10 prosenttia vuonna 2013) verrattuna toimivaan johtoon kuulumattomien naisten 17 prosentin osuuteen. Näin ollen valintamenettelyn mukautusta koskevia direktiivin keskeisiä artikloja olisi sovellettava kaikkiin johtokunnan jäseniin.

Menettelyjen moninaisuus

Komission ehdotuksen painopisteenä on erityinen tapa, jolla ehdokkaat valitaan johtokuntapaikkoihin. Sen olisi oltava avoin ja neutraali sekä perustuttava yksilön

pätevyyteen. Johtokunnan jäsenten valinta- tai nimitystapa ei kuitenkaan aina muistuta tavallisten työntekijöiden rekrytointimenettelyä. Joissakin jäsenvaltioissa esimerkiksi työntekijät tai ammattiliiton jäsenet nimittävät tai äänestävät johtokunnan jäsenet. Näin toimitaan esimerkiksi Saksan Mitbestimmung-järjestelmässä. Lisäksi yksilölliset ominaisuudet eivät aina ole ainoita ratkaisevia perusteita. Tasapaino eri taitojen, asiantuntemuksen, kansallisuuden tai edustusta koskevien näkökohtien välillä voi olla tärkeä tai jopa ratkaiseva tekijä lopullisessa johtajien valinnassa. Ammattiliitot ja yritykset ovat pyytäneet lisää joustavuutta nimitys- tai valintatapoihin.

Valmistelija ehdottaa näin ollen 4 artiklan 1 kohdassa, että jäsenvaltiot ja yhtiöt voivat mukauttaa vapaasti valinta- tai nimitysmenettelyjään keskittyen lopputulokseen.

Mukautuksella voi olla eri muotoja, ja sitä voidaan soveltaa nimitys-, rekrytointi- ja valintaprosessiin, kunhan tavoitteena on, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa on vähintään 40 prosenttia naisia.

Kohteena koko rekrytointiprosessi

Komission ehdotuksessa keskitytään ainoastaan johtokuntapaikkaa hakevien ehdokkaiden yksittäiseen valintaan. Johtokunnan jäsenten rekrytointi ei kuitenkaan ala valintavaiheesta vaan valittavien ehdokkaiden joukon muodostamisesta. Jos tässä joukossa ei ole riittävästi taitavia ja soveltuvia naisia, ei ole todennäköistä, että nainen valitaan, vaikka valintaperusteet olisivat täysin sukupuolineutraaleja.

Valmistelija ehdottaa näin ollen, että jos yritys ei ole valinnut naisia naisten yhä ollessa aliedustettuina, sen raportointivaatimuksissa vaaditaan ilmoittamaan ehdokasjoukkoon kuuluvien naisten määrä ja ehdokkaan valintaperusteet sekä toimenpiteet, joihin yritykset ryhtyvät varmistaakseen seuraaviin menettelyihin riittävästi aliedustettua sukupuolta olevia päteviä ja soveltuvia ehdokkaita.

Raportointi- ja selvityselvoitteet

Direktiivin kohteena olisi oltava yritykset, jotka eivät tee riittäviä ponnisteluja tai saavuta riittäviä tuloksia sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi johtokunnissaan. Valmistelija haluaa näin ollen erottaa hyvin suoriutuvat yritykset heikosti suoriutuvista. Kaikkien yritysten on vuosittain esitettävä tiedot johtokuntiansa sukupuolijakaumasta vuosikertomuksissaan ja toimitettava tiedot toimivaltaisille kansallisille viranomaisille. Jos yritykset ovat nimittäneet ylliedustettua sukupuolta olevan henkilön, niiden ilmoitusvelvollisuutta, raportointia ja selvitystä koskeva vaatimukset kasvavat. Yritysten on ilmoitettava ehdokasjoukon sukupuolijakauma ja ylliedustettua sukupuolta olevan henkilön valintaan johtaneet syyt ja perusteet sekä esitettävä toimenpiteet, joilla varmistetaan ehdokasjoukon tasapainoinen sukupuolijakauma ja lisätään mahdollisuuksia aliedustettua sukupuolta olevan johtokunnan jäsenen nimittämiseksi tulevissa nimityksissä.

Soveltamatta jättämistä koskeva lauseke

Komission ehdotuksen tavoitteena on välttää puuttumista johtokuntien sukupuolitasapainon parantamiseksi toteutettuihin nykyisiin kansallisiin toimenpiteisiin. Valmistelija ehdottaa, että jäsenvaltioiden mahdollisuus olla soveltamatta direktiivin tiettyjä keskeisiä artikloja pidetään voimassa. Jos jäsenvaltio katsoo, että direktiivin tavoitteet voidaan saavuttaa vapaaehtoisilla tai muilla toimenpiteillä, sillä olisi oltava vapaus kokeilla mainittuja toimenpiteitä. Valmistelija kuitenkin ehdottaa sellaisten takeiden vahvistamista, joiden mukaan kansalliset toimenpiteet ovat yhtä tehokkaita direktiivin 40 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi. Tästä syystä soveltamatta jättämisen ehdoksi olisi asetettava komission hyväksyntä.

Mikäli johtokuntien naisjäsenten 30 prosentin osuutta koskevaa välitavoitetta ei ole saavutettu vuoteen 2017 mennessä, direktiivi tulee lisäksi automaattisesti voimaan kyseisessä jäsenvaltiossa.

Seuraamukset ja kannustimet

Valmistelija yhtyy komission näkemykseen, jonka mukaan jäsenvaltioille annetaan keskeinen vastuu tehokkaiden, oikeasuhteisten ja varoittavien seuraamusten käyttöön. Käyttöön voidaan kuitenkin ottaa lisäkannustimia. Jäsenvaltioiden olisi voitava palkita yrityksiä siten, että 40 prosentin tavoitteen saavuttamista käytetään julkisia hankintoja koskevien sopimusten myöntämisperusteena. Lisäksi EU:n toimielinten olisi näytettävä esimerkkiä myöntämällä hankintasopimuksia ainoastaan 40 prosentin tavoitteen saavuttaneille yrityksille. Direktiivin noudattamisen (jota ei pidä sekoittaa perimmäiseen tavoitteeseen) olisi oltava EU:n varojen vastaanottamisen ehtona.

TARKISTUKSET

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta pyytää asiasta vastaavaa työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokuntaa sisällyttämään mietintönsä seuraavat tarkistukset:

Tarkistus 1

Ehdotus direktiiviksi otsikko 1

Komission teksti

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA
NEUVOSTON DIREKTIIVI

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

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

Tarkistus

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA
NEUVOSTON DIREKTIIVI

julkisesti noteerattujen yhtiöiden *ja suurten julkisten yritysten* johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

Tarkistus 2

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 1 viite

Komission teksti

ottavat huomioon Euroopan unionin

Tarkistus

ottavat huomioon Euroopan unionin

toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 157 artiklan 3 kohdan,

toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen **8 artiklan sekä** 157 artiklan **3 ja 4** kohdan,

Tarkistus 3
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 1 a viite (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

ottaa huomioon Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 2 artiklan ja 3 artiklan 3 kohdan,

Tarkistus 4
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 1 b viite (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

ottaa huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan,

Tarkistus 5
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 1 c viite (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

ottaa huomioon kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan YK:n yleissopimuksen (CEDAW) 4 artiklan,

Tarkistus 6
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 2 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(2 a) Sukupuolten tasa-arvon saavuttaminen työelämässä edellyttää

molempien sukupuolten tasapainoiseen edustukseen perustuvan päätöksentekomallin soveltamista yrityksen kaikilla tasoilla sekä köyhyyden naisistumista merkittävästi edistävien sukupuolten palkkaerojen poistamista.

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 a) Kaikkien EU:n toimielinten ja virastojen olisi sisäisessä henkilöstöpolitiikassaan noudatettava sukupuolten tasa-arvon periaatetta erityisesti varmistamalla sukupuolten tasapainoinen edustus päätöksenteon kaikilla tasoilla.

Tarkistus 8

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(7) Henkilöresurssien tehokas käyttö on tärkein talouden kilpailukykyä määrittävä seikka **ja ratkaisevaa EU:n väestökehitykseen liittyvissä haasteissa**, menestyksessä kilpailussa globalisoituneessa taloudessa **ja suhteellisen edun hankkimisessa muihin maihin verrattuna**. Korkeasti koulutettujen ja pätevien naisten joukko **kasvaa jatkuvasti**, mitä osoittaa **sekin**, että 60 prosenttia yliopistotutkinnon suorittaneista on naisia. Jos tätä joukkoa ollaan jatkuvasti hyödyntämättä talouselämän päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä, ammattitaitoiset henkilöresurssit jäävät hyödyntämättä täysimääräisesti.

(7) Henkilöresurssien tehokas käyttö on tärkein talouden kilpailukykyä määrittävä seikka menestyksessä kilpailussa globalisoituneessa taloudessa. **On olemassa** korkeasti koulutettujen ja pätevien naisten joukko, mitä osoittaa **muun muassa se**, että 60 prosenttia yliopistotutkinnon suorittaneista on naisia. Jos tätä joukkoa ollaan jatkuvasti hyödyntämättä talouselämän päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä, ammattitaitoiset henkilöresurssit jäävät hyödyntämättä täysimääräisesti.

Tarkistus 9

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 a) Jäsenvaltioiden olisi sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi otettava käyttöön säännöksiä, jotka mahdollistavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä miehille että naisille, ja etenkin joustavia järjestelyjä ja tukimuotoja niille, joilla on hoitovelvollisuuksia.

Tarkistus 10

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(8) Yrityksissä tunnustetaan laajasti, että naisten mukanaolo yritysten johtokunnissa parantaa yritysten hallintotapaa, koska ryhmän työskentely ja päätöksenteon laatu **paranevat**, mikä johtuu **monipuolisemmasta ja kollektiivisemmasta ajattelutavasta, jossa otetaan monipuolisemmin huomioon erilaisia näkökantoja ja päädytään sen vuoksi tasapainoisempiin päätöksiin.** Lukuisat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että yrityksen ylemmän johdon sukupuolijakauman tasapuolisuus parantaa yrityksen taloudellista tulosta ja kannattavuutta. Naisten osuuden **kasvattaminen** unionissa toimivien julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa **voi** näin ollen vaikuttaa myönteisesti yritysten tulokseen.

(8) Yrityksissä tunnustetaan laajasti, että naisten mukanaolo yritysten johtokunnissa parantaa yritysten hallintotapaa, koska ryhmän työskentely **tehostuu** ja päätöksenteon laatu **paranee**, mikä johtuu **sen perustana olevasta tasapainoisemmasta näkökulmasta.** Lukuisat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että yrityksen ylemmän johdon sukupuolijakauman tasapuolisuus parantaa yrityksen taloudellista tulosta ja kannattavuutta. Naisten osuuden **kasvattamisen** unionissa toimivien julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa **pitäisi** näin ollen **vaikuttaa myönteisesti** yritysten tulokseen.

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 9 kappale

Komission teksti

(9) On näyttöä myös siitä, että tasa-arvo työmarkkinoilla voi parantaa talouskasvua huomattavasti. Naisten määrän lisääminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa unionissa ei vaikuta ainoastaan johtokuntatehtäviin nimitettäviin naisiin vaan houkuttelee osaltaan naiskykyjä kyseisiin yrityksiin ja lisää naisten osuutta kaikilla hallintotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten osuuden kasvattamisella yritysten johtokunnissa **on** myönteinen vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen. Kyvykkäiden naisten varannon täysimääräinen hyödyntäminen parantaisi merkittävästi koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Naisten aliedustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa Euroopan unionissa on hukattu mahdollisuus saavuttaa pitkäaikaista kestävästä kasvua yleisesti jäsenvaltioiden talouksissa.

Tarkistus

(9) On näyttöä myös siitä, että tasa-arvo työmarkkinoilla voi parantaa talouskasvua huomattavasti. Naisten määrän lisääminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa unionissa ei vaikuta ainoastaan johtokuntatehtäviin nimitettäviin naisiin vaan houkuttelee osaltaan naiskykyjä kyseisiin yrityksiin ja lisää naisten osuutta kaikilla hallintotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten osuuden kasvattamisella yritysten johtokunnissa **pitäisi olla** myönteinen vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen. Kyvykkäiden naisten varannon täysimääräinen hyödyntäminen parantaisi merkittävästi koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Naisten aliedustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa Euroopan unionissa on hukattu mahdollisuus saavuttaa pitkäaikaista kestävästä kasvua yleisesti jäsenvaltioiden talouksissa.

Tarkistus 12

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 11 kappale

Komission teksti

(11) Naisten osuus yritysten johtokunnissa kasvaa hyvin hitaasti, sillä keskimääräinen kasvu viime vuosina on ollut 0,6 prosenttiyksikköä vuodessa. Edistyminen on ollut hyvin epätasaista eri jäsenvaltioissa, mikä on johtanut hyvin erilaisiin tuloksiin. Se on ollut

Tarkistus

(11) Naisten osuus yritysten johtokunnissa kasvaa hyvin hitaasti, sillä keskimääräinen kasvu viime vuosina on ollut 0,6 prosenttiyksikköä vuodessa. Edistyminen on ollut hyvin epätasaista eri jäsenvaltioissa, mikä on johtanut hyvin erilaisiin tuloksiin. Se on ollut

merkittävintä niissä jäsenvaltioissa, joissa on otettu käyttöön sitovia toimenpiteitä. Erot jäsenvaltioiden välillä todennäköisesti kasvavat johtuen eri jäsenvaltioiden hyvin erilaisista lähestymistavoista naisten osuuden lisäämiseen johtokunnissa.

merkittävintä niissä jäsenvaltioissa, joissa on otettu käyttöön sitovia toimenpiteitä. Erot jäsenvaltioiden välillä todennäköisesti kasvavat johtuen eri jäsenvaltioiden hyvin erilaisista lähestymistavoista naisten osuuden lisäämiseen johtokunnissa. ***Tämän vuoksi jäsenvaltioiden olisi jaettava tietoja ja hyviä käytäntöjä parempien tulosten saavuttamiseksi toteuttamalla sukupuolijakaumaa tasapainottavia toimenpiteitä.***

Tarkistus 13

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 kappale

Komission teksti

(13) Valintamenettelyjen ja johtokuntapaikkoja koskevien pätevyysvaatimusten nykyinen avoimuuden puute useimmissa jäsenvaltioissa muodostaa merkittävän esteen johtokuntien jäsenistön sukupuolijakauman tasapainottamiselle ja vaikuttaa kielteisesti sekä johtokuntaehdokkaiden uraan ja vapaaseen liikkuvuuteen että sijoittajien päätöksiin. Tämä avoimuuden puute vaikeuttaa mahdollisten johtokuntaehdokkaiden hakeutumista johtokuntatehtäviin, joissa heidän taidoilleen olisi tärkeää käyttöä, ja sukupuolisesti syrjivien nimityspäätösten riittävyyttä, mikä rajoittaa vapaata liikkuvuutta sisämarkkinoilla. Sijoittajilla puolestaan on erilaisia sijoitusstrategioita, jotka edellyttävät myös johtokunnan jäsenten asiantuntemukseen ja pätevyyteen liittyvää tietoa. Johtokunnan jäseniä koskevien pätevyysvaatimusten ja valintamenettelyn avoimuuden lisääminen antaa sijoittajille paremmat valmiudet arvioida yrityksen liiketoimintastrategiaa ja tehdä tietoon perustuvia päätöksiä.

Tarkistus

(13) Valintamenettelyjen ja johtokuntapaikkoja koskevien pätevyysvaatimusten nykyinen avoimuuden puute useimmissa jäsenvaltioissa muodostaa merkittävän esteen johtokuntien jäsenistön sukupuolijakauman tasapainottamiselle ja vaikuttaa kielteisesti sekä johtokuntaehdokkaiden uraan ja vapaaseen liikkuvuuteen että sijoittajien päätöksiin. Tämä avoimuuden puute vaikeuttaa mahdollisten johtokuntaehdokkaiden hakeutumista johtokuntatehtäviin, joissa heidän taidoilleen olisi tärkeää käyttöä, ja sukupuolisesti syrjivien nimityspäätösten riittävyyttä, mikä rajoittaa vapaata liikkuvuutta sisämarkkinoilla. Sijoittajilla puolestaan on erilaisia sijoitusstrategioita, jotka edellyttävät myös johtokunnan jäsenten asiantuntemukseen ja pätevyyteen liittyvää tietoa. Johtokunnan jäseniä koskevien pätevyysvaatimusten ja valintamenettelyn avoimuuden lisääminen antaa sijoittajille paremmat valmiudet arvioida yrityksen liiketoimintastrategiaa ja tehdä tietoon perustuvia päätöksiä. ***On tärkeää, että johtokuntien jäsenten***

nimitysmenettely on selkeä ja avoin ja ehdokkaiden pätevyys otetaan huomioon tasavertaisesti sukupuolesta riippumatta.

Tarkistus 14

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 kappale

Komission teksti

(14) ***Vaikka*** tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, ***toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on välttämätöntä ottaa käyttöön tiettyjä vähimmäisvaatimuksia siten***, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on ***perustettava toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimityspäätökset ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiiviseen vertailuun. Vain unionin laajuisella toimenpiteellä*** voidaan todella ***auttaa*** varmistamaan kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle aiheutuva käytännön haitta.

Tarkistus

(14) Tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, ***vaan siinä edellytetään***, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden ***ja suurten julkisten yritysten***, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on ***mukautettava avoimia paikkoja koskevia ilmoitus-, rekrytointi-, valinta- ja nimitysmenettelyjään, koska se on osoittanut tarpeelliseksi*** johtokunnan jäsenten ***sukupuolijakauman tasapainottamiseksi***. Unionin laajuinen ***toimenpide on tärkein väline, jolla*** voidaan todella varmistaa kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle aiheutuva käytännön haitta.

Tarkistus 15

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 15 kappale

Komission teksti

(15) Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun Eurooppa 2020 -strategiassa

Tarkistus

(15) Älykkään, kestävän ja osallistavan kasvun Eurooppa 2020 -strategiassa

vahvistettiin, että naisten osallistumista työelämään on lisättävä, jotta voidaan edistää kasvua ja vastata Euroopan väestökehitykseen liittyviin haasteisiin. Strategiassa asetettiin tavoitteeksi 20–64-vuotiaiden naisten ja miesten 75 prosentin työllisyysaste vuoteen 2020 mennessä, mikä voidaan saavuttaa ainoastaan, jos sitoudutaan selkeästi sukupuolten tasa-arvoon ja lisätään toimia esteiden purkamiseksi naisten työmarkkinoille osallistumiselta. Tämänhetkinen talouskriisi on entisestään voimistanut Euroopan jatkuvasti kasvavaa tarvetta tukeutua tietoon, ammattitaitoon ja innovointiin ja hyödyntää täysimääräisesti kaikkia käytettävissä olevia kykyjä. Tuella naisten osallistumiselle talouselämän päätöksentekoon *etenkin* yritysten johtokunnissa odotetaan olevan myönteisiä oheisvaikutuksia naisten työllisyyteen kyseisissä yrityksissä ja koko taloudessa.

vahvistettiin, että naisten osallistumista työelämään on lisättävä, jotta voidaan edistää kasvua ja vastata Euroopan väestökehitykseen liittyviin haasteisiin. Strategiassa asetettiin tavoitteeksi 20–64-vuotiaiden naisten ja miesten 75 prosentin työllisyysaste vuoteen 2020 mennessä, mikä voidaan saavuttaa ainoastaan, jos sitoudutaan selkeästi sukupuolten tasa-arvoon ja lisätään toimia esteiden purkamiseksi naisten työmarkkinoille osallistumiselta. Tämänhetkinen talouskriisi on entisestään voimistanut Euroopan jatkuvasti kasvavaa tarvetta tukeutua tietoon, ammattitaitoon ja innovointiin ja hyödyntää täysimääräisesti kaikkia käytettävissä olevia kykyjä. Tuella naisten osallistumiselle talouselämän päätöksentekoon yritysten johtokunnissa *ja koko yrityksen kaikilla hallintotasoilla* odotetaan olevan myönteisiä oheisvaikutuksia naisten työllisyyteen kyseisissä yrityksissä ja koko taloudessa.

Tarkistus 16

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 kappale

Komission teksti

(16) Unionin olisikin pyrittävä lisäämään naisten osallistumista yritysten johtokuntiin, jotta voitaisiin tehostaa talouskasvua *ja* eurooppalaisten yritysten kilpailukykyä ja saavuttaa sukupuolten todellinen tasa-arvo työmarkkinoilla. Tähän tavoitteeseen olisi pyrittävä erityisetuja tarjoavin vähimmäisvaatimuksin, jotka muodostuvat sitovista, julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakauman määrälliseen tavoitteeseen tähtäävistä toimenpiteistä, koska ne jäsenvaltiot ja muut maat, jotka ovat valinneet samanlaisen tai samankaltaisen

Tarkistus

(16) Unionin olisikin pyrittävä lisäämään naisten osallistumista *kaikkien jäsenvaltioiden* yritysten johtokuntiin, jotta voitaisiin tehostaa talouskasvua, *edistää liikkuvuutta työmarkkinoilla, vahvistaa* eurooppalaisten yritysten kilpailukykyä ja saavuttaa sukupuolten todellinen tasa-arvo työmarkkinoilla. Tähän tavoitteeseen olisi pyrittävä erityisetuja tarjoavin vähimmäisvaatimuksin, jotka muodostuvat sitovista, julkisesti noteerattujen yhtiöiden *ja suurten julkisten yritysten* johtokuntien sukupuolijakauman määrälliseen tavoitteeseen tähtäävistä toimenpiteistä, koska ne jäsenvaltiot ja muut maat, jotka

menetelmän, ovat saavuttaneet parhaat tulokset naisten aliedustuksen korjaamiseksi talouselämän päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä.

ovat valinneet samanlaisen tai samankaltaisen menetelmän, ovat saavuttaneet parhaat tulokset naisten aliedustuksen korjaamiseksi talouselämän päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä.

Tarkistus 17

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 18 kappale

Komission teksti

(18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY tarkoitettuihin mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, vaikka ne olisi noteerattu julkisesti.

Tarkistus

(18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY tarkoitettuihin mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, vaikka ne olisi noteerattu julkisesti; ***jäsenvaltioiden olisi kuitenkin otettava käyttöön menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pk-yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla hallintotasoilla ja yritysten johtokunnissa.***

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 20 kappale

Komission teksti

(20) Kaikissa johtokuntajärjestelmissä erotetaan yrityksen toimivaan johtoon kuuluvat johtokunnan jäsenet, jotka osallistuvat yrityksen jokapäiväiseen johtamiseen, sekä toimivaan johtoon kuulumattomat jäsenet, jotka eivät osallistu päivittäiseen johtamiseen vaan joilla on valvova tehtävä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava ***ainoastaan toimivaan johtoon***

Tarkistus

(20) Kaikissa johtokuntajärjestelmissä erotetaan yrityksen toimivaan johtoon kuuluvat johtokunnan jäsenet, jotka osallistuvat yrityksen jokapäiväiseen johtamiseen, sekä toimivaan johtoon kuulumattomat jäsenet, jotka eivät osallistu päivittäiseen johtamiseen vaan joilla on valvova tehtävä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi

kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, jotta saataisiin tasapainoon toisaalta tarve parantaa johtokuntien sukupuolitasapainoa ja toisaalta tarve minimoida yrityksen päivittäiseen johtamiseen kohdistuvat häiriöt. Koska yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten tehtävät liittyvät valvontaan, niihin on myös helpompaa löytää päteviä ehdokkaita yrityksen tai pitkälti myös yrityksen toimialan ulkopuolelta, mikä on tärkeä seikka sellaisilla talouden aloilla, joilla jommankumman sukupuolen osuus työvoimasta on erityisen vähäinen.

sovellettava **kaikkiin** johtokunnan jäseniin.

Tarkistus 19

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 21 kappale

Komission teksti

(21) Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti useissa jäsenvaltioissa yrityksen työntekijöillä ja/tai työntekijöiden järjestöillä on mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava kaikkiin toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, työntekijöiden edustajat mukaan luettuina. Kyseisten jäsenvaltioiden olisi määriteltävä käytännön menettelyt, joilla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja joissa otetaan huomioon se seikka, että osa toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on työntekijöiden edustajia.

Tarkistus

(21) Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti useissa jäsenvaltioissa yrityksen työntekijöillä ja/tai työntekijöiden järjestöillä on mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava kaikkiin toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, työntekijöiden edustajat mukaan luettuina. Kyseisten jäsenvaltioiden olisi määriteltävä käytännön menettelyt, joilla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja joissa otetaan huomioon se seikka, että osa toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on työntekijöiden edustajia, **työmarkkinaosapuolten kanssa kansallisella tasolla käytyjen huolellisten ja laajojen neuvotteluiden perusteella.**

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 kappale

Komission teksti

(22) Julkisesti noteeratut yhtiöt unionissa olisi velvoitettava perustamaan asianmukaiset menettelyt niiden johtokuntien kokoonpanon sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joiden *toimivaan johtoon kuulumattomassa* johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, olisi *tehtävä nimitykset näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltäviä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä*, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Tämän vuoksi direktiivissä asetetaan tavoitteeksi, että *vähintään* 40 prosenttia *toimivaan johtoon kuulumattomista* johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta. Tavoite koskee ainoastaan *toimivaan johtoon kuulumattomien* johtokunnan jäsenten yleistä sukupuolijakaumaa eikä vaikuta yksittäisten johtokunnan jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Se ei sulje pois ketään yksittäistä johtokunnan jäsen ehdokasta eikä sillä määrätä yrityksiä tai osakkaita nimittämään ketään tiettyjä jäseniä. Päätös johtokunnan jäsenten soveltuvuudesta jää siis yritysten ja niiden osakkaiden tehtäväksi.

Tarkistus

(22) Julkisesti noteeratut yhtiöt unionissa olisi velvoitettava perustamaan asianmukaiset menettelyt niiden johtokuntien kokoonpanon sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden *ja suurten julkisten yritysten*, joiden johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, olisi *mukautettava avoimia paikkoja koskevia ilmoitus-, rekrytointi-, valinta-, ja nimitysmenettelyjään*, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Tämän vuoksi direktiivissä asetetaan tavoitteeksi, että vähintään 40 prosenttia johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta. Tavoite koskee ainoastaan johtokunnan jäsenten yleistä sukupuolijakaumaa eikä vaikuta yksittäisten johtokunnan jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Se ei sulje pois ketään yksittäistä johtokunnan jäsen ehdokasta eikä sillä määrätä yrityksiä tai osakkaita nimittämään ketään tiettyjä jäseniä. Päätös johtokunnan jäsenten soveltuvuudesta jää siis yritysten ja niiden osakkaiden tehtäväksi.

Tarkistus 21
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 23 kappale

Komission teksti

(23) Jäsenvaltiot käyttävät määräysvaltaa **julkisesti noteeratuissa** yrityksissä, jotka ovat jäsenvaltioiden ja julkisten yritysten välisten taloudellisten suhteiden avoimuudesta sekä tiettyjen yritysten taloudellisen toiminnan avoimuudesta 16 päivänä marraskuuta 2006 annetun komission direktiivin 2006/111/EY³² 2 artiklan b kohdassa tarkoitettuja julkisia yrityksiä. Tästä määräysvallasta johtuen niillä on käytettävissään keinot toteuttaa tarvittava muutos nopeammin. Tämän vuoksi tällaisille yrityksille olisi asetettava aikaisempi määräaika tavoitteelle, jonka mukaan vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta.

Tarkistus 22
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 24 kappale

Komission teksti

(24) Tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan **toimivaan johtoon kuulumattomien** jäsenten lukumäärän määrittämistä on tarkennettava, koska suurimmassa osassa johtokuntia ei ole matemaattisesti mahdollista saavuttaa tarkalleen 40 prosentin osuutta. Tästä syystä tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan johtokuntapaikkojen lukumäärän olisi oltava 40:tä prosenttia lähin luku. Jotta aiemmin yliedustettua sukupuolta ei syrjittäisi, julkisesti noteerattujen yhtiöiden ei kuitenkaan tarvitse nimittää aliedustetun sukupuolen edustajaa **puoleen tai** yli puoleen **toimivaan johtoon**

Tarkistus

(23) Jäsenvaltiot käyttävät määräysvaltaa **suurissa julkisissa** yrityksissä, jotka ovat jäsenvaltioiden ja julkisten yritysten välisten taloudellisten suhteiden avoimuudesta sekä tiettyjen yritysten taloudellisen toiminnan avoimuudesta 16 päivänä marraskuuta 2006 annetun komission direktiivin 2006/111/EY 2 artiklan b kohdassa tarkoitettuja julkisia yrityksiä. Tästä määräysvallasta johtuen niillä on käytettävissään keinot toteuttaa tarvittava muutos nopeammin. Tämän vuoksi tällaisille yrityksille olisi asetettava aikaisempi määräaika tavoitteelle, jonka mukaan vähintään 40 prosenttia johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta.

Tarkistus

(24) Tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan jäsenten lukumäärän määrittämistä on tarkennettava, koska suurimmassa osassa johtokuntia ei ole matemaattisesti mahdollista saavuttaa tarkalleen 40 prosentin osuutta. Tästä syystä tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan johtokuntapaikkojen lukumäärän olisi oltava 40:tä prosenttia lähin luku. Jotta aiemmin yliedustettua sukupuolta ei syrjittäisi, julkisesti noteerattujen yhtiöiden **ja suurten julkisten yritysten** ei kuitenkaan tarvitse nimittää aliedustetun sukupuolen edustajaa yli puoleen johtokuntapaikoista. Aliedustetulla sukupuolella pitäisi siis

kuulumattomista johtokuntapaikoista. Aliedustetulla sukupuolella pitäisi siis esimerkiksi olla vähintään yksi paikka johtokunnissa, joissa on kolme **tai neljä toimivaan johtoon kuulumatonta** jäsentä, vähintään kaksi paikkaa johtokunnissa, joissa on viisi tai kuusi **toimivaan johtoon kuulumatonta** jäsentä ja vähintään kolme paikkaa johtokunnissa, joissa on seitsemän tai kahdeksan **toimivaan johtoon kuulumatonta** jäsentä.

esimerkiksi olla vähintään yksi paikka johtokunnissa, joissa on kolme jäsentä, vähintään kaksi paikkaa johtokunnissa, joissa on **neljä**, viisi tai kuusi jäsentä ja vähintään kolme paikkaa johtokunnissa, joissa on seitsemän tai kahdeksan jäsentä.

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 kappale

Komission teksti

(26) **Tämän oikeuskäytännön** mukaisesti jäsenvaltioiden olisi varmistettava, **että pätevimpien ehdokkaiden valinta toimivaan johtoon kuulumattomiksi johtokunnan jäseniksi perustuu kunkin ehdokkaan pätevydestä tehtyyn vertailevaan analyysiin, jossa sovelletaan ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä.** Valintakriteereinä yritykset voisivat soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta johto- ja/tai valvontatehtävistä, tietyn alan, kuten rahoitusalan, tarkastuksen tai henkilöstöhallinnon, asiantuntemusta, johtamis- ja viestintätaitoja ja verkostoitumistaitoja. Etusijalle asetettaisiin aliedustetun sukupuolen edustaja, jos kyseinen hakija olisi toisen sukupuolen edustajaan verrattuna **soveltavuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.**

Tarkistus

(26) **Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan ja mahdollisen asiaan liittyvän oikeuskäytännön** mukaisesti jäsenvaltioiden olisi varmistettava **avoimia paikkoja koskevien ilmoitus-, rekrytointi-, valinta-, ja nimitysmenettelyjensä avoimuus sekä kunnioitettava henkilö tietojen käsittelyssä oikeutta yksityiselämään perusoikeuskirjan 7 ja 8 artiklan mukaisesti.** Valintakriteereinä yritykset voisivat soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta johto- ja/tai valvontatehtävistä, tietyn alan, kuten rahoitusalan, tarkastuksen tai henkilöstöhallinnon, asiantuntemusta, johtamis- ja viestintätaitoja ja verkostoitumistaitoja. Etusijalle asetettaisiin aliedustetun sukupuolen edustaja, jos kyseinen hakija olisi toisen sukupuolen edustajaan verrattuna **vähintään** yhtä pätevä. **Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että yritykset, jotka eivät ole saavuttaneet direktiivin keskeistä tavoitetta, antavat lisätietoja rekrytointi-, valinta- ja nimitysmenettelyistään ja erityisesti toimittavat konkreettiset suunnitelmat johtokuntiensa**

Tarkistus 24

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 kappale

Komission teksti

(27) Johtokuntien jäsenten rekrytointi- ja nimitysmenettelyt vaihtelevat jäsenvaltioittain ja yrityksittäin. Niihin saattaa kuulua yhtiökokouksessa esiteltävä ehdokkaiden esivalinta, jonka tekee esimerkiksi nimityskomitea, tai yksittäiset osakkaat saattavat nimittää johtokunnan jäsenet suoraan tai yksittäisistä ehdokkaista tai ehdokaslistoista äänestetään yhtiökokouksessa. Ehdokkaiden olisi täytettävä valintaedellytykset kansallisen lainsäädännön ja kyseisten julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintamenettelyn vaiheessa. Tällä direktiivillä **vahvistetaan ainoastaan vähimmäisvaatimukset** valintamenettelyjen **yhdenmukaistamiselle, mikä mahdollistaa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettujen ehtojen soveltamisen** pyrittäessä tavoitteeseen, joka on tasapuolisempi sukupuolijakauma julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa.

Tarkistus

(27) Johtokuntien jäsenten rekrytointi- ja nimitysmenettelyt vaihtelevat jäsenvaltioittain ja yrityksittäin. Niihin saattaa kuulua yhtiökokouksessa esiteltävä ehdokkaiden esivalinta, jonka tekee esimerkiksi nimityskomitea, tai yksittäiset osakkaat saattavat nimittää johtokunnan jäsenet suoraan tai yksittäisistä ehdokkaista tai ehdokaslistoista äänestetään yhtiökokouksessa. **Tässä oikeudellisessa välineessä otetaan sen vuoksi huomioon valintamenettelyjen moninaisuus samalla, kun vaaditaan näiden menettelyjen mukauttamista, jotta saavutettaisiin naisten osuuden lisäämistä johtokunnissa koskeva tavoite.** Ehdokkaiden olisi täytettävä valintaedellytykset kansallisen lainsäädännön ja kyseisten julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintamenettelyn vaiheessa. Tällä direktiivillä **sallitaan** valintamenettelyjen **moninaisuus** pyrittäessä tavoitteeseen, joka on tasapuolisempi sukupuolijakauma julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa.

Tarkistus 25

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(27 a) Jos ehdokkaille tehdään esivalinta sellaisten vaali- tai äänestysmenettelyjen

perustella, joihin esimerkiksi työntekijät tai heidän edustajansa osallistuvat, menettelyjä olisi koko prosessin aikana mukautettava, jotta voitaisiin saavuttaa johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapuolistamisen tavoite kokonaisuudessaan ja samalla varmistaa, että kyseisessä menettelyssä valitun johtajan sukupuolta ei millään tavalla määrätä ennakolta.

Tarkistus 26

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 28 kappale

Komission teksti

(28) Tällä direktiivillä pyritään tasapuolistamaan julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien jäsenten sukupuolijakaumaa ja siten edistämään unionin perusoikeuksiin kuuluvan naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamista. Julkiset yhtiöt olisi sen vuoksi velvoitettava antamaan valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä tiedot sekä valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista että näistä vaatimuksista tehdystä objektiivisesta vertailusta ja tarvittaessa niistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja. Nämä rajoitukset perusoikeuskirjan 7 ja 8 artiklassa tarkoitettuun yksityiselämän kunnioitukseen henkilötietojen käsittelyn osalta sekä julkisesti noteerattujen yhtiöiden velvollisuus antaa näitä tietoja valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä ovat välttämättömiä ja vastaavat suhteellisuusperiaatteen mukaisesti yleistä etua palvelevia tunnustettuja tavoitteita. Näin ollen ne ovat perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tällaisille rajoituksille vahvistettujen vaatimusten ja

Tarkistus

(28) Tällä direktiivillä pyritään tasapuolistamaan julkisesti noteerattujen yhtiöiden *ja suurten julkisten yritysten* johtokuntien jäsenten sukupuolijakaumaa ja siten edistämään unionin perusoikeuksiin kuuluvan naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamista. Julkisesti *noteeratut* yhtiöt *ja suuret julkiset yritykset* olisi sen vuoksi velvoitettava antamaan valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä tiedot sekä *rekrytoinnin, valinnan tai nimityksen* perustana olleista pätevyysvaatimuksista että näistä vaatimuksista tehdystä objektiivisesta vertailusta ja tarvittaessa niistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja. Nämä rajoitukset perusoikeuskirjan 7 ja 8 artiklassa tarkoitettuun yksityiselämän kunnioitukseen henkilötietojen käsittelyn osalta sekä julkisesti noteerattujen yhtiöiden *ja suurten julkisten yritysten* velvollisuus antaa näitä tietoja valitsematta jätetyn ehdokkaan pyynnöstä ovat välttämättömiä ja vastaavat suhteellisuusperiaatteen mukaisesti yleistä etua palvelevia tunnustettuja tavoitteita.

unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaiset.

Näin ollen ne ovat perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tällaisille rajoituksille vahvistettujen vaatimusten ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaiset.

Tarkistus 27

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 29 kappale

Komission teksti

(29) Jos valitsematta jätetty aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas olettaa olleensa yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, **julkisesti noteeratun** yhtiön olisi osoitettava, että valinta on tehty asianmukaisesti. Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaat, oikeasuhtaiset ja varoittavat seuraamukset tämän direktiivin rikkomisesta;

Tarkistus

(29) Jos valitsematta jätetty aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas olettaa olleensa yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, **asianomaisen yhtiön tai yrityksen** olisi osoitettava, että valinta on tehty asianmukaisesti.

Tarkistus 28

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 30 kappale

Komission teksti

(30) niihin voisi sisältyä muun muassa hallinnollisia sakkoja ja oikeusviranomaisen suorittama, 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehdyn, **toimivaan johtoon kuulumattoman** johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen.

Tarkistus

(30) niihin voisi sisältyä muun muassa hallinnollisia sakkoja ja oikeusviranomaisen suorittama, 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehdyn, johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen **sekä toimivaltaisen oikeusviranomaisen määräyksestä suoritettava johtokunnan hajottaminen noudattaen tinkimättä asianmukaisia menettelyllisiä takeita, kun kyse on vakavista ja toistuvista laiminlyönneistä.**

Tarkistus 29
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 31 kappale

Komission teksti

(31) Koska työntekijöiden sukupuolijakauma vaikuttaa suoraan aliedustettua sukupuolta olevien ehdokkaiden saatavuuteen, jäsenvaltiot voivat säätää, että sellaisten yritysten ei tarvitse saavuttaa tässä direktiivissä vahvistettua tavoitetta, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on vähemmän kuin 10 prosenttia.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 30
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 32 kappale

Komission teksti

(32) Koska julkisesti noteerattujen yhtiöiden olisi pyrittävä kasvattamaan aliedustetun sukupuolen osuutta kaikissa päätöksentekotehtävissä, jäsenvaltiot voivat säätää, että tässä direktiivissä vahvistettu tavoite katsotaan saavutetun, jos julkisesti noteeratut yhtiöt voivat osoittaa, että aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista siinä riippumatta, kuuluvatko ne toimivaan johtoon.

Tarkistus

(32) Koska toimivaan johtoon kuuluvien naisten prosenttiosuus on vielä matalampi, osuuden kasvattamiseksi olisi laadittava lisäkannustin. Jäsenvaltiot voivat säätää, että tässä direktiivissä vahvistettu tavoite katsotaan saavutetun, jos julkisesti noteeratut yhtiöt voivat osoittaa, että aliedustettua sukupuolta edustavilla johtokunnan jäsenillä on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista sillä edellytyksellä, että vähintään yksi toimivaan johtoon kuuluvista jäsenistä on aliedustettua sukupuolta.

Tarkistus 31
Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 33 kappale

Komission teksti

(33) Toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä koskevien

Tarkistus

(33) Toimivaan johtoon kuuluvia johtokunnan jäseniä koskevien

toimenpiteiden lisäksi ja sukupuolijakauman tasapainottamiseksi *myös* yhtiön päivittäiseen johtamiseen osallistuvien johtokunnan jäsenten keskuudessa julkisesti noteeratut yhtiöt olisi velvoitettava tekemään yksilölliset sitoumukset, jotka koskevat kummankin sukupuolen edustusta toimivaan johtoon kuuluvien jäsenten keskuudessa ja jotka olisi saavutettava **1 päivään tammikuuta 2020** mennessä. Näillä sitoumuksilla olisi pyrittävä tuntuvaan edistykseen sukupuolijakauman tasapainottamisessa yksittäisen yrityksen nykytilanteeseen nähden.

kannustinten lisäksi ja sukupuolijakauman *entistä paremmaksi* tasapainottamiseksi yhtiön päivittäiseen johtamiseen osallistuvien johtokunnan jäsenten keskuudessa julkisesti noteeratut yhtiöt olisi velvoitettava tekemään yksilölliset sitoumukset, jotka koskevat kummankin sukupuolen edustusta toimivaan johtoon kuuluvien jäsenten keskuudessa ja jotka olisi saavutettava 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä **ja julkisissa yrityksissä 1 päivään tammikuuta 2018** mennessä. Näillä sitoumuksilla olisi pyrittävä tuntuvaan edistykseen sukupuolijakauman tasapainottamisessa yksittäisen yrityksen nykytilanteeseen nähden.

Tarkistus 32

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 34 kappale

Komission teksti

(34) Jäsenvaltioiden olisi vaadittava julkisesti noteerattuja yhtiöitä antamaan toimivaltaisille viranomaisille vuosittain tietoa johtokuntiansa sukupuolijakaumasta sekä siitä, miten ne ovat onnistuneet lähestymään direktiivissä vahvistettua tavoitetta, jotta kyseiset viranomaiset voivat arvioida jokaisen julkisesti noteeratun yhtiön edistymistä johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisessa. Nämä tiedot pitäisi julkaista, ja jos kyseinen yhtiö ei ole saavuttanut tavoitetta, tietoihin olisi sisällytettävä kuvaus toimista, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa tavoitteen saavuttamiseksi tulevaisuudessa.

Tarkistus

(34) Jäsenvaltioiden olisi vaadittava julkisesti noteerattuja yhtiöitä **ja suuria julkisia yrityksiä** antamaan toimivaltaisille viranomaisille vuosittain tietoa johtokuntiansa sukupuolijakaumasta sekä siitä, miten ne ovat onnistuneet lähestymään direktiivissä vahvistettua tavoitetta, jotta kyseiset viranomaiset voivat arvioida jokaisen julkisesti noteeratun yhtiön **ja suuren julkisen yrityksen** edistymistä johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisessa. Nämä tiedot pitäisi julkaista **soveltuvässä ja helposti saatavassa muodossa vuosikertomuksessa ja internetsivustolla**, ja jos kyseinen yhtiö ei ole saavuttanut tavoitetta, tietoihin olisi sisällytettävä **kattava** kuvaus toimista, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa tavoitteen saavuttamiseksi tulevaisuudessa.

Tarkistus 33

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 35 kappale

Komission teksti

(35) Jäsenvaltiot ovat saattaneet jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaa toimenpiteitä varmistaa naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen yritysten johtokunnissa. Kyseisille jäsenvaltioille olisi annettava mahdollisuus soveltaa kyseisiä toimenpiteitä nimityksiin liittyvien menettelytapavaatimusten sijasta, jos ne voivat osoittaa, että toteutetut toimenpiteet ovat yhtä tehokkaita sen tavoitteen saavuttamiseksi, että aliedustetun sukupuolen osuus julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomista johtokuntapaikoista olisi vähintään 40 prosenttia 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä, jos kyseessä on **julkisesti noteerattu** julkinen yritys.

Tarkistus

(35) Jäsenvaltiot ovat saattaneet jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaa toimenpiteitä varmistaa naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen yritysten johtokunnissa. Kyseisille jäsenvaltioille olisi annettava mahdollisuus soveltaa kyseisiä toimenpiteitä nimityksiin liittyvien menettelytapavaatimusten sijasta, jos ne voivat osoittaa, että toteutetut toimenpiteet ovat yhtä tehokkaita sen tavoitteen saavuttamiseksi, että aliedustetun sukupuolen osuus julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomista johtokuntapaikoista olisi vähintään 40 prosenttia, ***tai tämän direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun yhden kolmasosan tavoitteen saavuttamiseksi***

1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä, jos kyseessä on ***suuri*** julkinen yritys.

Komission olisi arvioitava, onko tämän direktiivin tavoitteiden saavuttamisessa edistytty riittävästi. Jos edistyminen on riittämätöntä tietyssä jäsenvaltiossa, tämän direktiivin säännökset tulevat automaattisesti voimaan kyseisessä jäsenvaltiossa.

Tarkistus 34

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 37 kappale

Komission teksti

(37) Vaikka jotkin jäsenvaltiot ovat

Tarkistus

(37) Vaikka jotkin jäsenvaltiot ovat

toteuttaneet sääntelytoimia tai kannustaneet itsesääntelyyn vaihtelevin tuloksin, suurin osa jäsenvaltioista ei ole toteuttanut mitään toimia tai ilmaissut halua toimia siten, että sillä saataisiin riittävä parannus aikaan. Kaikesta käytettävissä olevasta aiempia ja nykyisiä suuntauksia ja aikomuksia koskevasta tiedosta tehdyn kattavan analyysin perusteella tehdyt arviot osoittavat, että yksinään toimien jäsenvaltiot eivät saavuta missään vaiheessa ennakoitavaa tulevaisuutta tämän direktiivin tavoitteiden mukaista tasapainoa sukupuolten edustuksessa yritysten **toimivaan johtoon kuulumattomien** johtokunnan jäsenten keskuudessa. Nämä seikat huomioon ottaen ja koska jäsenvaltioiden väliset erot naisten ja miesten edustuksessa yritysten johtokunnissa kasvavat, sukupuolijakaumaa saadaan tasapainotettua yritysten johtokunnissa koko unionissa ainoastaan yhteisellä lähestymistavalla, ja sukupuolten tasa-arvon, kilpailukyvyyn ja kasvun potentiaalia voidaan lisätä unionin yhteen sovitetuilla toimilla paremmin kuin erilaajuisilla, eri tuloksiin tähtäävillä ja vaihtelevasti toimivilla kansallisilla aloitteilla. Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan suunnitellun toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla, joten unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti.

Tarkistus 35

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 38 kappale

Komission teksti

(38) Kyseisessä artiklassa vahvistetun

RR\1008068FI.doc

toteuttaneet sääntelytoimia tai kannustaneet itsesääntelyyn vaihtelevin tuloksin, suurin osa jäsenvaltioista ei ole toteuttanut mitään toimia tai ilmaissut halua toimia siten, että sillä saataisiin riittävä parannus aikaan. Kaikesta käytettävissä olevasta aiempia ja nykyisiä suuntauksia ja aikomuksia koskevasta tiedosta tehdyn kattavan analyysin perusteella tehdyt arviot osoittavat, että yksinään toimien jäsenvaltiot eivät saavuta missään vaiheessa ennakoitavaa tulevaisuutta tämän direktiivin tavoitteiden mukaista tasapainoa sukupuolten edustuksessa yritysten johtokunnan jäsenten keskuudessa. Nämä seikat huomioon ottaen ja koska jäsenvaltioiden väliset erot naisten ja miesten edustuksessa yritysten johtokunnissa kasvavat, sukupuolijakaumaa saadaan tasapainotettua yritysten johtokunnissa koko unionissa ainoastaan yhteisellä lähestymistavalla, ja sukupuolten tasa-arvon, kilpailukyvyyn ja kasvun potentiaalia voidaan lisätä unionin yhteen sovitetuilla toimilla paremmin kuin erilaajuisilla, eri tuloksiin tähtäävillä ja vaihtelevasti toimivilla kansallisilla aloitteilla. Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan suunnitellun toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla, joten unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti.

Tarkistus

(38) Kyseisessä artiklassa vahvistetun

123/163

PE514.670v02-00

suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä vahvistetaan ainoastaan yhteiset tavoitteet ja periaatteet eikä ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen. Jäsenvaltioille annetaan riittävästi vapautta määritellä, kuinka tässä direktiivissä vahvistetut tavoitteet saavutettaisiin parhaiten kansalliset olosuhteet ja erityisesti johtokuntapaikkojen täyttämistä koskevat säännöt ja käytännöt huomioon ottaen. Direktiivi ei rajoita yritysten mahdollisuutta nimittää johtokuntatehtäviin kaikkein pätevimpiä henkilöitä, ja siinä asetetaan riittävän pitkä määräaika, jotta kaikki julkisesti noteeratut yhtiöt ehtivät mukautua siihen.

suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä vahvistetaan ainoastaan yhteiset tavoitteet ja periaatteet eikä ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen. Jäsenvaltioille annetaan riittävästi vapautta määritellä, kuinka tässä direktiivissä vahvistetut tavoitteet saavutettaisiin parhaiten kansalliset olosuhteet ja erityisesti johtokuntapaikkojen täyttämistä koskevat säännöt ja käytännöt huomioon ottaen. Direktiivi ei rajoita yritysten mahdollisuutta nimittää johtokuntatehtäviin kaikkein pätevimpiä henkilöitä, ja siinä asetetaan riittävän pitkä määräaika, jotta kaikki julkisesti noteeratut yhtiöt **ja suuret julkiset yritykset** ehtivät mukautua siihen.

Tarkistus 36

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla

Komission teksti

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

Tarkistus

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

Tarkistus 37

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1) 'julkisesti noteeratulla yhtiöllä' **jäsenvaltiossa perustettua** yhtiötä, jonka arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa;

Tarkistus

1) 'julkisesti noteeratulla yhtiöllä' **jäsenvaltioon sijoittautunutta** yhtiötä, jonka arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa;

Tarkistus 38

**Ehdotus direktiiviksi
3 artikla**

Komission teksti

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

Tarkistus

Direktiiviä ei **pitäisi soveltaa** pieniin ja keskisuuriin yrityksiin eikä mikroyrityksiin; **jäsenvaltioiden olisi kuitenkin otettava käyttöön menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pk-yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla hallintotasoilla ja yritysten johtokunnissa.**

Tarkistus 39

**Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – otsikko**

Komission teksti

Toimivaan johtoon kuulumattomia johtokunnan jäseniä koskevat tavoitteet

Tarkistus

Johtokunnan jäseniä koskevat tavoitteet

Tarkistus 40

Ehdotus direktiiviksi

4 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joiden ***toimivaan johtoon kuulumattomassa*** johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, ***tekevät nimitykset näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltäjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä***, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka ovat julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt ***ja suuret julkiset yritykset***, joiden johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, ***mukauttavat kaikkiin johtokuntapaikkoihin liittyviä rekrytointimenettelyjään, mukaan lukien paikkojen avoimeksi julistamista, esivalintaa, valintaa ja nimitystä koskevat menettelyt***, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden saavuttamista 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka ovat julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt tekevät mukautukset rekrytointi-, esivalinta-, valinta- tai nimitysprosessin asianmukaisessa vaiheessa. Jäsenvaltioiden on erityisesti varmistettava, että yritykset valitsevat ehdokkaat johtokuntatehtävää varten ehdokasjoukosta, jonka sukupuolijakauma on tasapainoinen.

Jäsenvaltioiden on varmistettava siltä osin kuin valintamenettely perustuu kunkin ehdokkaan pätevydestä tehtyyn vertailevaan analyysiin, että menettelyjä mukautettaessa sovelletaan ennalta määriteltäjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä.

Tarkistus 41

Ehdotus direktiiviksi

4 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa määritelty tavoite on saavutettu, jos julkisesti noteeratut yhtiöt ja suuret julkiset yritykset voivat osoittaa, että aliedustettua sukupuolta olevilla johtokunnan jäsenillä on vähintään kolmasosa kaikista johtokuntapaikoista ja heitä on sekä toimivaan johtoon kuuluvien että siihen kuulumattomien jäsenten joukossa. Tämän yhtä kolmasosaa koskevan tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan määrän on oltava lähin yhden kolmasosan osuutta vastaava lukumäärä.

Tarkistus 42

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 2 kohta

Komission teksti

Tarkistus

2. Edellä 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavien *toimivaan johtoon kuulumattomien* johtokunnan jäsenten määrän on oltava *lähin 40 prosentin osuutta vastaava lukumäärä mutta ei enempää kuin 49 prosenttia.*

2. Edellä 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavien johtokunnan jäsenten määrän on oltava *vähintään 40 prosenttia.*

Tarkistus 43

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 3 kohta

Komission teksti

Tarkistus

3. Jäsenvaltioiden on 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi varmistettava, että *toimivaan johtoon kuulumattomien* johtokunnan jäsenten

3. Jäsenvaltioiden on 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi *ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan 2 kohdan noudattamiseksi*

valinnassa annetaan etusija aliedustetun sukupuolen edustajalle, jos *kyseinen ehdokas on soveltavuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen toisen sukupuolen edustajaan verrattuna yhtä pätevä ja jos* toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki *hakijoiden henkilöön liittyvät* perusteet.

varmistettava, että johtokunnan jäsenten *rekrytoinnissa*, valinnassa *ja nimityksessä* annetaan etusija aliedustetun sukupuolen *pätevälle* edustajalle, jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki perusteet. *Kyseisten valintakriteerien on ennen kaikkea oltava selkeitä, avoimia ja syrjimättömiä.*

Osaamiseen perustuvissa valintamenettelyissä annetaan etusija aliedustetun sukupuolen edustajalle, jos kyseinen ehdokas on soveltavuudeltaan, kyvykkyydeltään ja ammattikokemukseltaan toisen sukupuolen edustajaan verrattuna vähintään yhtä pätevä.

Tarkistus 44 **Ehdotus direktiiviksi** **4 artikla – 4 kohta**

Komission teksti

4. Jäsenvaltioiden on velvoitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan valitsematta *jätetyn ehdokkaan pyynnöstä* tiedot valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista, näistä vaatimuksista tehdystä objektiivisesta vertailusta ja tarvittaessa niistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja.

Tarkistus

4. Jäsenvaltioiden on velvoitettava julkisesti noteeratut yhtiöt *ja suuret julkiset yritykset* antamaan valitsematta *jätetylle ehdokkaalle* tiedot *ehdokasjoukon ehdokkaiden lukumäärästä ja sukupuolesta kunnioittaen heidän anonymiyyttään tietosuoja koskevan EU:n lainsäädännön mukaisesti rekrytoinnin*, valinnan *tai nimityksen* perustana olleista pätevyysvaatimuksista, näistä vaatimuksista tehdystä objektiivisesta vertailusta ja tarvittaessa niistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin ehdokkaaseen, joka ei ole aliedustetun sukupuolen edustaja.

Tarkistus 45
Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 4 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

4 a. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ehdokkaiden valintaa koskevat vaatimukset täyttyvät kansallisen lainsäädännön ja kyseisten julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintamenettelyn vaiheessa.

Tarkistus 46

Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 5 kohta

Komission teksti

Tarkistus

5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat kansallisten oikeusjärjestelmiensä mukaiset toimenpiteet *sen varmistamiseksi*, että jos valitsematta jätetty aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas olettaa tosiseikkojen perusteella olleensa yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, julkisesti noteeratun yhtiön on osoitettava, että 3 kohdan säännöksiä ei ole rikottu.

5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat kansallisten oikeusjärjestelmiensä mukaiset toimenpiteet, *joilla vaaditaan, että julkisesti noteeratut yhtiöt tai suuret julkiset yritykset pystyvät osoittamaan, että niiden nimitysprosessi on toteutettu 3 kohdassa säädetyllä tavalla erityisesti*, jos valitsematta jätetty aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas olettaa tosiseikkojen perusteella olleensa yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, julkisesti noteeratun yhtiön tai suuren julkisen yrityksen on osoitettava, että 3 kohdan säännöksiä ei ole rikottu.

Tarkistus 47
Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 6 kohta

Komission teksti

Tarkistus

6. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa määritelty tavoite ei velvoita

Poistetaan.

julkisesti noteerattuja yhtiöitä, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on vähemmän kuin 10 prosenttia.

Tarkistus 48

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt tekevät yksilölliset sitoumukset, jotka koskevat molempien sukupuolten tasapainoista edustusta yhtiön toimivaan johtoon kuuluvien johtokunnan jäsenten keskuudessa, **1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka ovat julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.**

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt tekevät **uudet** yksilölliset sitoumukset, jotka koskevat molempien sukupuolten tasapainoista edustusta yhtiön toimivaan johtoon kuuluvien johtokunnan jäsenten keskuudessa **4 artiklassa kuvattujen menettelyjen mukaisesti.**

Näiden sitoumusten tavoitteena on edistää merkittävästi sukupuolijakauman tasapainottamista, joka on määrä saavuttaa 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä ja suurten julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.

Tarkistus 49

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Jäsenvaltioiden on velvoitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan toimivaltaisille kansallisille viranomaisille kerran vuodessa [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin antamisesta] **tietoa**

Tarkistus

2. Jäsenvaltioiden on velvoitettava julkisesti noteeratut yhtiöt **ja suuret julkiset yritykset** antamaan **tarvittaessa vuosikertomuksissaan** toimivaltaisille kansallisille viranomaisille kerran vuodessa

johtokuntiensa sukupuolijakaumasta eriteltyä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin johtokunnan jäseniin sekä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet lähestyäkseen 4 artiklan 1 kohdassa ja tämän artiklan 1 kohdassa vahvistettuja tavoitteita, ja julkaisemaan nämä tiedot soveltuvassa ja *helposti* saatavassa muodossa internetsivullaan.

[kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin antamisesta] *tiedot* johtokuntiensa sukupuolijakaumasta eriteltyä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin johtokunnan jäseniin sekä *saavutetusta edistyksestä ja* toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet lähestyäkseen 4 artiklan 1 kohdassa ja tämän artiklan 1 kohdassa vahvistettuja tavoitteita, ja *soveltuvin osin tiedot viiteajanjakson aikana nimitettyjen johtokunnan jäsenten sukupuolesta ja* julkaisemaan nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa internetsivullaan.

Tarkistus 50

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jos julkisesti noteerattu yhtiö ei saavuta 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyjä tavoitteita tai toteuta tämän artiklan 1 kohdan mukaisesti tehtyjä omia yksilöllisiä sitoumuksiaan, 2 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on sisällytettävä tieto siitä, miksi tavoitteita ei saavutettu tai sitoumuksia toteutettu, sekä kuvaus toimenpiteistä, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet tai toteuttaakseen sitoumukset.

Tarkistus

3. Jos julkisesti noteerattu yhtiö *tai suuri julkinen yritys* ei saavuta 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyjä tavoitteita tai toteuta tämän artiklan 1 kohdan mukaisesti tehtyjä omia yksilöllisiä sitoumuksiaan, 2 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on sisällytettävä tieto siitä, miksi tavoitteita ei saavutettu tai sitoumuksia toteutettu, sekä *kattava* kuvaus toimenpiteistä, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet tai toteuttaakseen sitoumukset.

Tarkistus 51

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 4 kohta

Komission teksti

4. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen,

Tarkistus

Poistetaan.

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

Perustelu

Tätä osaa ei ole tarkoitus poistaa kokonaan, vaan tarkoituksena on direktiivin rakenteen muuttaminen. Tästä osasta tulee nyt uusi 8 a artikla. Näin tehdään tasa-arvoelimen toimivallan laajentamiseksi.

Tarkistus 52

**Ehdotus direktiiviksi
6 artikla – 2 kohta – johdantokappale**

Komission teksti

2. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia, ja niihin voi sisältyä seuraavia toimenpiteitä:

Tarkistus

2. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia, **asteittaisia** ja varoittavia, ja niihin voi sisältyä seuraavia toimenpiteitä:

Tarkistus 53

**Ehdotus direktiiviksi
6 artikla – 2 kohta – a alakohta**

Komission teksti

(a) hallinnolliset sakot;

Tarkistus

(a) varhaisvaroitus **ja sen jälkeen progressiiviset** hallinnolliset sakot;

Tarkistus 54

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 kohta – b a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(b a) oikeusviranomaisen määräyksestä suoritettava pakollinen hajottaminen noudattaen tinkimättä asianmukaisia menettelyllisiä takeita, kun kyse on vakavista ja toistuvista laiminlyönneistä.

Perustelu

Olisi tehtävä selväksi, että jäsenvaltioilla on runsaasti eri vaihtoehtoja uskottavan seuraamusjärjestelmän käyttöön ottamiseksi kansallisella tasolla.

Tarkistus 55

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 c kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 c. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava käytössä olevista seuraamuksista tämän direktiivin säännösten noudattamiseksi.

Tarkistus 56

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

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

Jäsenvaltioita kannustetaan ottamaan käyttöön tai pitämään voimassa säännöksiä, jotka ovat naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua niiden alueella perustetuissa yrityksissä koskevan periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset ja joilla pyritään saavuttamaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan tavoite, jos kyseisillä säännöksillä pyritään tämän

direktiivin tavoitteeseen ja jos ne rajoittuvat tavoitteen saavuttamiseksi tarpeellisiin toimenpiteisiin eivätkä aiheuta perusteetonta syrjintää.

Tarkistus 57

Ehdotus direktiiviksi 8 artikla – 3 kohta – 1 alakohta

Komission teksti

Jäsenvaltiot, jotka ovat jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaneet toimenpiteitä varmistaa naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten joukossa, voivat olla soveltamatta 4 artiklan 1, 3, 4 ja **5 kohtaan** sisältyviä, nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä, jos **ne voivat** osoittaa, että aliedustetun sukupuolen on kyseisten toimenpiteiden ansiosta mahdollista saada vähintään 40 prosenttia julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä, sanotun kuitenkin rajoittamatta 4 artiklan **6 ja 7 kohdan** soveltamista.

Tarkistus

Jäsenvaltiot, jotka ovat jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaneet toimenpiteitä varmistaa naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden **ja suurten julkisten yritysten** toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten **tai sellaisten jäsenvaltioiden** joukossa, **joissa toteutetaan muita toimia, esimerkiksi itsesääntelytoimenpiteitä, joilla pyritään varmistamaan naisten ja miesten tasapainoisempi edustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden ja suurten julkisten yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten keskuudessa**, voivat olla soveltamatta 4 artiklan 1, 3, 4 ja **5 kohdan sekä 5 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan** sisältyviä, nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä, jos **komission arviointi osoittaa**, että aliedustetun sukupuolen on kyseisten toimenpiteiden ansiosta mahdollista saada vähintään **joko** 40 prosenttia julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista **tai saavuttaa 4 artiklan 7 kohdassa tarkoitettu yhden kolmasosan tavoite** 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä, sanotun kuitenkin rajoittamatta 4 artiklan **6 kohdan** soveltamista.
Kyseisten jäsenvaltioiden on ilmoitettava

tästä komissiolle.

Perustelu

Myös tehokkaiksi osoittautuneilla itsesääntelytoimenpiteillä (esimerkiksi liike-elämän omilla säännöillä) olisi voitava perustella menettelyvaatimusten soveltamatta jättämistä.

Tarkistus 58

**Ehdotus direktiiviksi
8 a artikla (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

8 a artikla

Tasa-arvoelin

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5 päivänä heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto)¹ 20 artiklan mukaisesti nimetyt elimet ovat toimivaltaisia myös julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamisen edistämiseksi, analysoinnissa, seurannassa ja tukemisessa.

¹ EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23.

Tarkistus 59

**Ehdotus direktiiviksi
9 artikla – 1 kohta**

Komission teksti

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toimitettava

1. Jäsenvaltioiden on toimitettava

komissiolle 1 päivään tammikuuta 2017 mennessä ja sen jälkeen kahden vuoden välein kertomus tämän direktiivin soveltamisesta. Kertomuksiin on muun muassa sisällytettävä kattavat tiedot toimenpiteistä, joilla 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyihin tavoitteisiin pyritään, 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti toimitetut tiedot sekä tiedot julkisesti noteerattujen yhtiöiden 5 artiklan 1 kohdan mukaisesti tekemistä yksilöllisistä sitoumuksista.

komissiolle 1 päivään tammikuuta 2017 mennessä ja sen jälkeen kahden vuoden välein kertomus tämän direktiivin soveltamisesta. Kertomuksiin on muun muassa sisällytettävä kattavat tiedot toimenpiteistä, joilla 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyihin tavoitteisiin pyritään, 5 artiklan 2 kohdan mukaisesti toimitetut tiedot sekä tiedot julkisesti noteerattujen yhtiöiden *ja suurten julkisten yritysten* 5 artiklan 1 kohdan mukaisesti tekemistä yksilöllisistä sitoumuksista.

Tarkistus 60

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 2 kohta – 1 alakohta

Komission teksti

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

Tarkistus

Jäsenvaltioiden, jotka eivät 8 artiklan 3 kohdan nojalla sovelta 4 artiklan 1, 3, 4 ja 5 kohtaan sisältyviä, nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä, on sisällytettävä 1 kohdassa tarkoitettuihin kertomuksiin tiedot, joista käyvät ilmi 8 artiklan 3 kohdassa tarkoitetuilla kansallisilla toimenpiteillä saavutetut konkreettiset tulokset. Tämän jälkeen komissio *julkaisee* erityiskertomuksen, jossa tarkastellaan, antavatko kyseiset toimenpiteet aliedustetun sukupuolen edustajille todella mahdollisuuden saada vähintään 40 prosenttia julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista *suurten* julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä *ja* julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Komissio julkaisee ensimmäisen mainitunlaisen kertomuksen 1 päivään heinäkuuta 2017 mennessä ja sen jälkeen kuuden kuukauden kuluessa kunkin 1 kohdassa mainitun kansallisen

1 kohdassa mainitun kansallisen kertomuksen tiedoksisaannin jälkeen.

kertomuksen tiedoksisaannin jälkeen.

Tarkistus 61

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 2 kohta – 2 alakohta

Komission teksti

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

Tarkistus

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

Tarkistus 62

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 3 kohta

Komission teksti

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

Tarkistus

3. Komissio tarkastelee tämän direktiivin soveltamista ja raportoi siitä Euroopan parlamentille ja neuvostolle 31 päivään joulukuuta 2021 mennessä ja sen jälkeen kahden vuoden välein. Komissio arvioi **Euroopan parlamenttia, neuvostoa ja eurooppalaisia työmarkkinaosapuolia kuultuaan** erityisesti, onko tämän

direktiivin tavoitteet saavutettu.

Tarkistus 63

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 4 kohta

Komission teksti

Tarkistus

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

Poistetaan.

ASIAN KÄSITTELY

| | | | |
|--|--|--------------------|----------|
| Otsikko | Julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottaminen | | |
| Viiteasiakirjat | COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD) | | |
| Asiasta vastaavat valiokunnat Ilmoitettu istunnossa (pvä) | JURI 22.11.2012 | FEMM 22.11.2012 | |
| Lausunnon antanut valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä) | EMPL 22.11.2012 | | |
| Valmistelija Nimitetty (pvä) | Marije Cornelissen 12.12.2012 | | |
| Valiokuntien yhteiskokoukset – 51 art. Ilmoitettu istunnossa (pvä) | 17.1.2013 | | |
| Valiokuntakäsittely | 23.4.2013 | 19.6.2013 | 8.7.2013 |
| Hyväksytty (pvä) | 9.7.2013 | | |
| Lopullisen äänestyksen tulos | +: –: 0: | 37 5 4 | |
| Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet | 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 | | |
| Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet | Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer | | |
| Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (187 art. 2 kohta) | Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz | | |

4.6.2013

SISÄMARKKINA- JA KULUTTAJANSUOJAVALIOKUNNAN LAUSUNTO

oikeudellisten asioiden valiokunnalle ja naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnalle

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Valmistelija: Antonyia Parvanova

LYHYET PERUSTELUT

Ehdotuksella pyritään edistämään sukupuolten välistä tasapainoa talouselämän päätöksenteossa, erityisesti julkisesti noteeratuissa yhtiöissä, SEU:n 3 artiklan 3 kohdan mukaisesti ja hyödyntämään tarjolla olevien ehdokkaiden lahjakkuusvarantoa sukupuolten edustuksen tasapainottamiseksi yritysten johtokunnissa, mikä edistää sisämarkkinoiden asianmukaista toimintaa ja Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden saavuttamista, etenkin tavoitetta nostaa naisten työllisyysaste 75 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä.

Valmistelija kannattaa ehdotuksessa asetettuja tavoitteita. Valmistelija pitää erityisen myönteisenä direktiivin valintaa välineeksi, jolla luodaan yhdenmukainen unionin oikeusjärjestelmä ja lisätään oikeusvarmuutta, jotta voidaan vähentää hallinnollista raskautta, joka tähän saakka on johtunut sukupuolten tasa-arvon periaatteen erilaisesta soveltamisesta ja täytäntöönpanosta eri jäsenvaltioiden yritysten johtotasolla.

SEU:n 3 artiklan 3 kohtaan, SEUT:n 8 ja 157 artiklaan sekä EU:n perusoikeuskirjan 23 artiklaan perustuva naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen on EU:n tärkeimpiä tavoitteita. EU:n toimielimet ovat ryhtyneet lukuisiin toimenpiteisiin, jotka koskevat sukupuolten tasa-arvon edistämistä taloudellisessa päätöksenteossa. Vuonna 2010 komissio määräsi sukupuolten tasa-arvon päätöksenteossa Naisten peruskirjan (COM(2010)0078 lopullinen) ja vuosia 2010–2015 koskevan Naisten ja miesten tasa-arvostrategian (COM(2010)0491 lopullinen) ensisijaiseksi tavoitteeksi. Komission varapuheenjohtaja Reding käynnisti maaliskuussa 2011 ”Sitoumus naisten osuuden lisäämisestä johtokunnissa” -kampanjan ja vaati, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden on vapaaehtoisesti sitouduttava nostamaan naisten osuus johtokunnissa 40 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä. Sitoumus oli annettava vuoden kuluessa, mutta vain 24 yritystä antoi mainitun sitoumuksen.

Mainituista pyrkimyksistä huolimatta sukupuolet eivät edelleenkään ole tasapuolisesti edustettuina yritysten johtotehtävissä. Komission tietojen mukaan naisten osuus suurimpien julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntapaikoista on 15,8 prosenttia. Edistyminen tilanteen korjaamisessa on hidasta, koska osuus lisääntyy vuosittain vain 0,6 prosenttia. Tulokset ovat erilaisia eri jäsenvaltioissa.

Kaikki talousasioista vastaavat komissaarit tukevat komission ehdotusta: varapuheenjohtaja Tajani (elinkeinoelämä ja yrittäjäyys), varapuheenjohtaja Almunia (kilpailu), varapuheenjohtaja Rehn (talous- ja raha-asiat), komissaari Barnier (sisämarkkinat ja palvelut), komissaari Andor (työllisyys ja sosiaaliasiat) sekä varapuheenjohtaja Viviane Reding.

Valmistelija on määrittänyt useita aloja, jotka ovat valiokunnan ja valmistelijan erityisen kiinnostuksen kohteita tässä lausunnossa ja joista tärkeimpiä ovat sisämarkkinoiden toimivuus, yritysten oikeusvarmuus sekä kuluttajien valintoihin mukautuminen yritysten päätöksenteon valinnoissa. Valmistelija on kiinnittänyt asianmukaista huomiota EU:n ongelmalliseen taloudelliseen tilanteeseen sekä siihen, miten tämä ehdotus voi vaikuttaa myönteisesti rahoitusvakauden ja pitkän aikavälin talouskasvun saavuttamiseen.

Euroopan komission tietojen mukaan naisten osuus maailman kulutuspäätöksistä on noin 70 prosenttia. Näin ollen johtavissa asemassa olevilla naisilla voi olla laajempi näkemys taloudellisesta käyttäytymisestä ja kuluttajavalinnoista. Kuluttajien tarpeita ja valintoja paremmin vastaavat tuotteet ja palvelut voivat kasvattaa myyntilukuja.

Toinen merkittävä tekijä on useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa toimivien yritysten oikeusvarmuuden takaaminen. Nykyiset säännöt, jotka koskevat naisten osuuden edistämistä jäsenvaltioissa toimivien yritysten johtokunnissa, ovat hyvin erilaisia. Erot saattavat vaikuttaa kielteisesti sisämarkkinoiden toimintaan. Useammassa jäsenvaltiossa toimivat yritykset tarvitsevat yhdenmukaisen ja luotettavan oikeuskehiksen, jotta ne voivat saada täyden hyödyn yhtenäismarkkinoista ja menestyä taloudellisesti.

Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet, että yrityksen ylemmän johdon sukupuolijakauman tasapuolisuus parantaa yrityksen taloudellista tulosta ja kannattavuutta nykyisessä taloudellisessa tilanteessa. Sen lisäksi, että naisten osuuden lisääminen unionissa toimivien julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa on sukupuolten tasa-arvon ja syrjimättömyyden periaatteiden mukaista, se voi myös vaikuttaa myönteisesti asianomaisten yritysten toimintaan ja taloudelliseen tulokseen.

Tilanteessa, jossa EU:n väestö ikääntyy, valmistelija katsoo, että jos yhtiöiden johtokuntapaikoissa jätetään käyttämättä potentiaali, joka edustaa puolta Euroopan väestöstä, se saattaa hidastaa EU:n talouden kehittymistä ja rahoitusrakenteiden elpymistä ja käytettävissä olevan henkisen pääoman hyödyntämistä.

Valmistelija vaatii tarkistuksissaan, että myös jäsenvaltioiden on kannustettava yrityksiä edistämään sukupuolten tasa-arvoa yritysten johtokunnissa ja raportoimaan siitä, edistettävä naisen pääsyä liike-elämän verkostoihin ja kehitettävä henkilöresurssipolitiikkaansa siten, että se tukee naisten pätevoitymistä.

Ehdotetut tarkistukset ovat tasapainoisia ja vahvistavat alkuperäistä tekstiä edellä mainituilla näkökohdilla. Tarkistusten sisällyttäminen parantaa ehdotuksen oikeusvarmuutta ja vahvistaa sukupuolten tasa-arvon tärkeimpiä periaatteita, mikä varmistaa perusoikeuskirjan 23 artiklan sekä SEUT:n 8 ja 157 artiklan noudattamisen.

TARKISTUKSET

Sisämarkkina- ja kuluttajansuojavaliokunta pyytää asiasta vastaavaa naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokuntaa sisällyttämään mietintönsä seuraavat tarkistukset:

Tarkistus 1 **Ehdotus direktiiviksi** **Johdanto-osan 6 a kappale (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

(6 a) Komission tietojen mukaan¹ naiset tekevät nykyään suurimman osan kulutuspäätöksistä maailmassa. Naisten suurempi osuus johtokunnissa saisi asianomaiset yhtiöt ymmärtämään laajemmin kuluttajien tarpeita ja taloudellista käyttäytymistä. Näin ne voisivat tarjota kuluttajien kysyntää paremmin vastaavia tuotteita ja palveluita.

¹ *Komissio, oikeusasioiden pääosasto: Women in economic decision-making in the EU: A Europe 2020 initiative 2012.*

Tarkistus 2 **Ehdotus direktiiviksi** **Johdanto-osan 6 b kappale (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

(6 b) EU:n toimielinten ja virastojen olisi näytettävä esimerkkiä sukupuolijakaumaa tasapainottamalla. Direktiivissä esitetyt periaatteet olisi sisällytettävä komission, Euroopan parlamentin ja kaikkien EU:n toimielinten ja virastojen, myös Euroopan keskuspankin, sisäisiä henkilöstömenettelyjä koskeviin sääntöihin. Kaikissa EU:n toimielimissä olisi kehitettävä sukupuolten tasa-arvoa edistävää tehokkaampaa politiikkaa, jolla vaikutetaan EU:n eri toimielinten

henkilöstön palkkaamiseen, niissä järjestettävään koulutukseen sekä niiden jokapäiväiseen toimintaan. Sen vuoksi toimielinten olisi varmistettava, että sukupuolten tasapuolinen edustus saavutetaan rekrytoitaessa henkilöitä ylempiin johtotehtäviin, mukaan lukien pääjohtajien, johtajien ja yksikönpäälliköiden tehtäviin.

Tarkistus 3

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 c) On tärkeää, että EU:n täytäntöönpanoelimen eli komission johto tasapainottaa sukupuolijakaumaansa edustaakseen paremmin unionin kansalaisia. Sen vuoksi jäsenvaltioita kehotetaan nimittämään sekä mies- että naisehdokkaita kuhunkin komission jäsenen tehtävään, jotta kollegiossa voidaan saavuttaa tasapainoinen sukupuolijakauma.

Tarkistus 4

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 d kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 d) Euroopan keskuspankin (EKP), Euroopan finanssivalvojen järjestelmän (EFVJ) – Euroopan järjestelmäriskikomitea (EJRK) mukaan luettuna – ja Euroopan valvontaviranomaisten olisi noudatettava kaikkia vaatimuksia, jotka koskevat sukupuolten tasa-arvoa ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumista. Euroopan valvontaviranomaisten hallintoneuvostoja olisi myös

*kannustettava esittämään
sukupuolijakaumaltaan tasapainoinen
luettelo ehdokkaista puheenjohtajan ja
toimitusjohtajan tehtäviin Euroopan
parlamentissa pidettävässä asiaa
koskevassa kuulemisessa. Lopullisen
valinnan näihin tehtäviin olisi oltava
sukupuolijakaumaa tasapainottava. On
myös tärkeää, että Euroopan
järjestelmäriskikomitean ohjauskomitean
ja neuvoa-antavien komiteoiden
sukupuolijakauma on tasapainoinen.*

Tarkistus 5

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 e kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

*(6 e) Euroopan keskuspankin (EKP)
valvontaneuvostossa, puheenjohtajan ja
varapuheenjohtajan tehtävät mukaan
luettuina, olisi noudatettava tasapainoista
sukupuolijakaumaa. Aina kun EKP:n
johtokunnassa avautuu paikka, euroon
liittyneitä jäsenvaltioita olisi
kannustettava nimittämään avoimeen
johtokuntapaikkaan kaksi ehdokasta,
sekä mies että nainen. Jäsenvaltioita olisi
myös kannustettava nimittämään naisia
kansallisten keskuspankkien
pääjohtajiksi, jotta EKP:n neuvostossa ja
yleisneuvostossa sekä Euroopan
järjestelmäriskikomitean
hallintoneuvostossa kumpikin sukupuoli
olisi tasapuolisesti edustettuna.*

Tarkistus 6

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(8) Yrityksissä tunnustetaan laajasti, että

(8) Yrityksissä tunnustetaan laajasti, että

naisten mukanaolo yritysten johtokunnissa parantaa yritysten hallintotapaa, koska ryhmän työskentely ja päätöksenteon laatu paranevat, mikä johtuu monipuolisemmasta ja kollektiivisemmasta ajattelutavasta, jossa otetaan monipuolisemmin huomioon erilaisia näkökantoja ja päädytään sen vuoksi tasapainoisempiin päätöksiin. Lukuisat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että yrityksen ylemmän johdon sukupuolijakauman tasapuolisuus parantaa yrityksen taloudellista tulosta ja kannattavuutta. Naisten osuuden kasvattaminen unionissa toimivien julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa voi näin ollen vaikuttaa myönteisesti yritysten tulokseen.

naisten mukanaolo yritysten johtokunnissa parantaa yritysten hallintotapaa, koska ryhmän työskentely ja päätöksenteon laatu paranevat, mikä johtuu monipuolisemmasta ja kollektiivisemmasta ajattelutavasta, jossa otetaan monipuolisemmin huomioon erilaisia näkökantoja ja päädytään sen vuoksi tasapainoisempiin päätöksiin. Lukuisat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että yrityksen ylemmän johdon sukupuolijakauman tasapuolisuus parantaa yrityksen taloudellista tulosta ja kannattavuutta. Naisten osuuden kasvattaminen unionissa toimivien julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa voi näin ollen vaikuttaa myönteisesti vaikuttaa myönteisesti yritysten *toimintakykyyn ja taloudelliseen* tulokseen.

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 9 kappale

Komission teksti

(9) On näyttöä myös siitä, että tasa-arvo työmarkkinoilla voi parantaa talouskasvua huomattavasti. Naisten määrän lisääminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa unionissa ei vaikuta ainoastaan johtokuntatehtäviin nimitettäviin naisiin vaan houkuttelee osaltaan naiskykyjä kyseisiin yrityksiin ja lisää naisten osuutta kaikilla hallintotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten *osuuden kasvattamisella* yritysten johtokunnissa on myönteinen vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen. Kyvykkäiden naisten varannon täysimääräinen hyödyntäminen parantaisi merkittävästi koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Naisten aliedustus julkisesti noteerattujen

Tarkistus

(9) On näyttöä myös siitä, että tasa-arvo työmarkkinoilla voi parantaa talouskasvua huomattavasti. Naisten määrän lisääminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa unionissa ei vaikuta ainoastaan johtokuntatehtäviin nimitettäviin naisiin vaan houkuttelee osaltaan naiskykyjä kyseisiin yrityksiin ja lisää naisten osuutta kaikilla hallintotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten *edustavammalla osuudella* yritysten johtokunnissa on myönteinen vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen. Kyvykkäiden naisten varannon täysimääräinen hyödyntäminen parantaisi merkittävästi koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Naisten aliedustus julkisesti noteerattujen

yhtiöiden johtokunnissa Euroopan unionissa on hukattu mahdollisuus saavuttaa pitkäaikaista kestävä kasvua yleisesti jäsenvaltioiden talouksissa.

yhtiöiden johtokunnissa Euroopan unionissa on hukattu mahdollisuus saavuttaa pitkäaikaista kestävä kasvua yleisesti jäsenvaltioiden talouksissa.

Tarkistus 8

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 10 kappale

Komission teksti

(10) Vaikka unionilla on lainsäädäntöä sukupuolisen syrjinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, neuvosto on antanut nimenomaisia suosituksia naisten osuuden kasvattamisesta talouselämän päätöksenteossa ja unionissa on kannustettu itsesääntelyyn, ***naisia on edelleen huomattavasti vähemmän kuin miehiä*** yritysten tärkeimmissä päätöksentekolimissä kaikkialla unionissa. Sukupuolijakauman epätasapaino on erityisen merkittävä ja ongelmallinen yksityissektorilla ja etenkin julkisesti noteeratuissa yhtiöissä. Komission keskeisin indikaattori – sukupuolijakauma yritysten johtokunnissa – osoittaa, että naisten osuus liike-elämän huipputason päätöksenteossa on edelleen hyvin vähäinen. Tammikuussa 2012 naisilla oli keskimäärin vain 13,7 prosenttia johtokuntapaikoista jäsenvaltioiden suurimmissa julkisesti noteeratuissa yhtiöissä. Yritysten toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä naisia oli vain 15 prosenttia.

Tarkistus

(10) Vaikka unionilla on lainsäädäntöä sukupuolisen syrjinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, neuvosto on antanut nimenomaisia suosituksia naisten osuuden kasvattamisesta talouselämän päätöksenteossa ja unionissa on kannustettu itsesääntelyyn, ***naiset ovat edelleen huomattavasti aliedustettuina*** yritysten tärkeimmissä päätöksentekolimissä kaikkialla unionissa. Sukupuolijakauman epätasapaino on erityisen merkittävä ja ongelmallinen yksityissektorilla ja etenkin julkisesti noteeratuissa yhtiöissä, ***mutta myös tietyissä EU:n toimielimissä ja virastoissa, esimerkiksi Euroopan keskuspankissa, sukupuolijakauman epätasapaino on hyvin ongelmallinen***. Komission keskeisin indikaattori – sukupuolijakauma yritysten johtokunnissa – osoittaa, että naisten osuus liike-elämän huipputason päätöksenteossa on edelleen hyvin vähäinen. Tammikuussa 2012 naisilla oli keskimäärin vain 13,7 prosenttia johtokuntapaikoista jäsenvaltioiden suurimmissa julkisesti noteeratuissa yhtiöissä. Yritysten toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä naisia oli vain 15 prosenttia.

Tarkistus 9

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 11 kappale

Komission teksti

(11) Naisten osuus yritysten johtokunnissa kasvaa hyvin hitaasti, sillä keskimääräinen kasvu viime vuosina on ollut 0,6 prosenttiyksikköä vuodessa. Edistyminen on ollut hyvin epätasaista eri jäsenvaltioissa, mikä on johtanut hyvin erilaisiin tuloksiin. Se on ollut merkittävintä niissä jäsenvaltioissa, joissa on otettu käyttöön sitovia toimenpiteitä. Erot jäsenvaltioiden välillä ***todennäköisesti kasvavat*** johtuen eri jäsenvaltioiden hyvin erilaisista lähestymistavoista naisten osuuden lisäämiseen johtokunnissa.

Tarkistus

(11) Naisten osuus yritysten johtokunnissa kasvaa hyvin hitaasti, sillä keskimääräinen kasvu viime vuosina on ollut 0,6 prosenttiyksikköä vuodessa. Edistyminen on ollut hyvin epätasaista eri jäsenvaltioissa, mikä on johtanut hyvin erilaisiin tuloksiin. Se on ollut merkittävintä niissä jäsenvaltioissa, joissa on otettu käyttöön sitovia toimenpiteitä. Erot jäsenvaltioiden välillä ***saattavat kasvaa*** johtuen eri jäsenvaltioiden hyvin erilaisista lähestymistavoista naisten osuuden lisäämiseen johtokunnissa. ***Jäsenvaltioita olisi tämän vuoksi kannustettava vaihtamaan tietoja ja levittämään parhaita käytäntöjä, joilla pyritään edistämään sukupuolijakauman tasapainottamista, mukaan lukien sellaisten yritysten saavutukset, jotka ovat toteuttaneet johtokunnissaan tasapainoisen sukupuolijakauman.***

Tarkistus 10

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 11 a kappale (uusi)**

Komission teksti

(11 a) Jäsenvaltioiden olisi otettava käyttöön strategioita, joilla edistetään yhteiskunnallisia ja kulttuurisia muutoksia suhtautumisessa sukupuolijakaumaan, ja käytettävä monipuolisia keinoja, joilla kannustetaan naisia osallistumaan johtoelimiin ja työnantajia ottamaan käyttöön proaktiivisia lähestymistapoja ja toimia. Tällaisia keinoja voisivat olla esimerkiksi joustavien työaikojen ja perheystävällisempien työpaikkojen edistäminen päivähoitomahdollisuuksia tarjoamalla.

Tarkistus

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 12 kappale

Komission teksti

(12) Sen lisäksi, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakaumaa koskevan kansallisen tason sääntelyn hajanaisuus ja moninaisuus tai puute johtaa eroavuuksiin naisten osuudessa toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä sekä eri jäsenvaltioiden edistymistahdissa, se tuo sisämarkkinoille esteitä asettamalla eurooppalaisille julkisesti noteeratuille yhtiöille erilaisia hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä koskevia vaatimuksia. Nämä erot johtokuntien muodostamista koskevissa lainsäädännöllisissä ja itsesääntelyllisissä vaatimuksissa voivat aiheuttaa käytännön hankaluuksia ylikansallisesti toimiville julkisesti noteeratuille yhtiöille etenkin tytäryhtiöiden perustamisen, sulautumien ja hankintojen yhteydessä sekä johtokuntien jäsen ehdokkaille.

Tarkistus

(12) Sen lisäksi, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakaumaa koskevan kansallisen tason sääntelyn hajanaisuus ja moninaisuus tai puute johtaa eroavuuksiin naisten osuudessa toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä sekä eri jäsenvaltioiden edistymistahdissa, se tuo sisämarkkinoille esteitä asettamalla eurooppalaisille julkisesti noteeratuille yhtiöille erilaisia hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä koskevia vaatimuksia. Nämä erot johtokuntien muodostamista koskevissa lainsäädännöllisissä ja itsesääntelyllisissä vaatimuksissa voivat aiheuttaa käytännön hankaluuksia ylikansallisesti toimiville julkisesti noteeratuille yhtiöille etenkin tytäryhtiöiden perustamisen, sulautumien ja hankintojen yhteydessä sekä johtokuntien jäsen ehdokkaille.

Eurooppalaisten yhtiöiden johtokuntien toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten erilaiset valintatavat eivät saa kuitenkaan vaikuttaa tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanoon.

Tarkistus 12

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 12 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(12 a) Keskeisiä tekijöitä tulevan direktiivin asianmukaisen täytäntöönpanon kannalta on se, että käytetään tosiasiallisesti toimivaan johtoon

kuulumattomien johtokunnan jäsenten valintakriteerejä, jotka vahvistetaan etukäteen ja täysin avoimesti ja joissa ehdokkaiden pätevyyttä on tarkasteltava yhdenmukaisesti sukupuolesta riippumatta.

Tarkistus 13

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 12 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(12 b) Tilanteessa, jossa väestö ikääntyy ja osaamisesta on pulaa, puolta Euroopan väestöstä edustavien naisten resurssien jättäminen hyödyntämättä yritysten johtokunnissa saattaa hidastaa unionin talouden kehittymistä ja rahoitusrakenteiden elpymistä. Jos puolet lahjakkuusvarannosta jätetään vaille huomiota johtotehtävien täyttämisen yhteydessä, itse nimittämisprosessi ja nimitysten laatu saattavat vaarantua, mikä lisää epäluottamusta yritysten valtarakenteisiin ja saattaa vähentää käytettävissä olevien henkilöresurssien tehokasta hyödyntämistä. Kumpaakin sukupuolta edustavien ehdokkaiden järjestelmällisellä huomioon ottamisella varmistetaan, että uudet johtokunnan jäsenet valitaan parhaiden ehdokkaiden, sekä miesten että naisten, keskuudesta ja että koko yhteiskunta on asianmukaisesti edustettuna yrityksen päätöksenteossa.

Tarkistus 14

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(14) Vaikka tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan

(14) Vaikka tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan

johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on välttämätöntä ottaa käyttöön tiettyjä vähimmäisvaatimuksia siten, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on perustettava toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimityspäätökset ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiiviseen vertailuun. Vain unionin laajuisella toimenpiteellä voidaan todella auttaa varmistamaan kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle aiheutuva käytännön haitta.

johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi on välttämätöntä ottaa käyttöön tiettyjä vähimmäisvaatimuksia siten, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on perustettava toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimityspäätökset **avoimen paikan julistamiseen haettavaksi ja** ehdokkaiden soveltuvuuden, pätevyyden ja ammattikokemuksen objektiiviseen vertailuun. Vain unionin laajuisella toimenpiteellä voidaan todella auttaa varmistamaan kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle aiheutuva käytännön haitta.

Tarkistus 15

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 17 kappale

Komission teksti

(17) Julkisesti noteeratut yhtiöt ovat taloudellisesti erityisen merkittäviä ja näkyviä ja niiden vaikutus markkinoilla on ylipäätään suuri. Tässä direktiivissä säädetyt toimenpiteet koskevat tämän vuoksi julkisesti noteerattuja yhtiöitä, jotka on määritelty jäsenvaltiossa perustetuiksi yhtiöiksi, joiden arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi rahoitusvälineiden markkinoista 21 päivänä huhtikuuta 2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa. Nämä yhtiöt näyttävät suuntaa koko talouselämälle, ja on odotettavissa, että muunlaiset yritykset

Tarkistus

(17) Julkisesti noteeratut yhtiöt ovat taloudellisesti erityisen merkittäviä ja näkyviä ja niiden vaikutus markkinoilla on ylipäätään suuri. Tässä direktiivissä säädetyt toimenpiteet koskevat tämän vuoksi julkisesti noteerattuja yhtiöitä, jotka on määritelty jäsenvaltiossa perustetuiksi yhtiöiksi, joiden arvopaperit on otettu kaupankäynnin kohteeksi rahoitusvälineiden markkinoista 21 päivänä huhtikuuta 2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2004/39/EY 4 artiklan 1 kohdan 14 alakohdassa tarkoitetuilla säännellyillä markkinoilla yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa. Nämä yhtiöt näyttävät suuntaa koko talouselämälle, ja on odotettavissa, että muunlaiset yritykset

seuraavat niiden käytäntöjä. Julkisesti noteerattujen yhtiöiden julkinen luonne on peruste sille, että niitä säännellään yleisen edun nimissä *enemmän*.

seuraavat niiden käytäntöjä. Julkisesti noteerattujen yhtiöiden julkinen luonne on peruste sille, että niitä säännellään *asianmukaisesti* yleisen edun nimissä.

Tarkistus 16

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 17 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(17 a) Noteeraamattomat yhtiöt ovat myös tärkeässä asemassa talouselämässä. Periaatteessa ne voitaisiin sisällyttää tämän direktiivin soveltamisalaan. Koska sukupuolten tasa-arvoa koskeva tilanne ei näissä yhtiöissä yleensä ole tiedossa ja koska saatetaan tarvita erityisiä säännöksiä niiden ominaispiirteiden ja jäsenvaltioiden sisällä ja välillä vaihtelevan luonteen huomioon ottamiseksi, yhtiöt olisi sisällytettävä direktiivin soveltamisalaan vasta myöhemmässä vaiheessa. Komission olisi tutkittava perusteellisesti kaikkia edellä esitettyjä asiaan liittyviä näkökulmia ja esitettävä tämänsuuntainen ehdotus.

Tarkistus 17

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 18 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY tarkoitettuihin mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, *vaikka ne olisi noteerattu julkisesti*.

(18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY tarkoitettuihin mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. *Tätä pk-yrityksiä koskevaa poikkeusta olisi sovellettava julkisesti noteerattuihin yrityksiin ja myöhemmässä vaiheessa muihin kuin julkisesti*

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 21 kappale

Komission teksti

(21) Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti useissa jäsenvaltioissa yrityksen työntekijöillä ja/tai työntekijöiden järjestöillä on mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava kaikkiin toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, työntekijöiden edustajat mukaan luettuina. Kyseisten jäsenvaltioiden olisi määriteltävä käytännön menettelyt, joilla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja joissa otetaan huomioon se seikka, että osa toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on työntekijöiden edustajia.

Tarkistus

(21) Kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti useissa jäsenvaltioissa yrityksen työntekijöillä ja/tai työntekijöiden järjestöillä on mahdollisuus tai velvollisuus nimittää tai valita tietty osuus toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava kaikkiin toimivaan johtoon kuulumattomiin johtokunnan jäseniin, työntekijöiden edustajat mukaan luettuina. Kyseisten jäsenvaltioiden olisi määriteltävä käytännön menettelyt, joilla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja joissa otetaan huomioon se seikka, että osa toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on työntekijöiden edustajia, ***työmarkkinaosapuolten kanssa kansallisella tasolla käytyjen huolellisten ja laajojen neuvotteluiden perusteella.***

Tarkistus 19

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 kappale

Komission teksti

(22) Julkisesti ***noteeratut yhtiöt unionissa olisi velvoitettava perustamaan*** asianmukaiset menettelyt niiden johtokuntien kokoonpanon sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan

Tarkistus

(22) Julkisesti ***noteerattujen yhtiöiden unionissa olisi otettava käyttöön*** asianmukaiset menettelyt niiden johtokuntien kokoonpanon sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan

jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, olisi tehtävä nimitykset näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Tämän vuoksi direktiivissä asetetaan tavoitteeksi, että vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta. Tavoite koskee ainoastaan toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten yleistä sukupuolijakaumaa eikä vaikuta yksittäisten johtokunnan jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Se ei sulje pois ketään yksittäistä johtokunnan jäsen ehdokasta eikä sillä määrätä yrityksiä tai osakkaita nimittämään ketään tiettyjä jäseniä. Päätös johtokunnan jäsenten soveltuvuudesta jää siis yritysten ja niiden osakkaiden tehtäväksi.

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 kappale

Komission teksti

(26) Tämän oikeuskäytännön mukaisesti jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että pätevimpien ehdokkaiden valinta toimivaan johtoon kuulumattomiksi johtokunnan jäseniksi perustuu kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehtyyn vertailevaan analyysiin, jossa sovelletaan ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä. Valintakriteereinä yritykset voisivat soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta

jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, olisi tehtävä nimitykset **avoimen paikan julistamisen haettavaksi sekä** näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Tämän vuoksi direktiivissä asetetaan tavoitteeksi, että vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta. Tavoite koskee ainoastaan toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten yleistä sukupuolijakaumaa eikä vaikuta yksittäisten johtokunnan jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Se ei sulje pois ketään yksittäistä johtokunnan jäsen ehdokasta eikä sillä määrätä yrityksiä tai osakkaita nimittämään ketään tiettyjä jäseniä. Päätös johtokunnan jäsenten soveltuvuudesta jää siis yritysten ja niiden osakkaiden tehtäväksi.

Tarkistus

(26) Tämän oikeuskäytännön mukaisesti jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että pätevimpien ehdokkaiden valinta toimivaan johtoon kuulumattomiksi johtokunnan jäseniksi perustuu **avoimen paikan julistamiseen haettavaksi sekä** kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehtyyn vertailevaan analyysiin, jossa sovelletaan ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja ja yksiselitteisiä kriteerejä. Valintakriteereinä yritykset voisivat

johto- ja/tai valvontatehtävistä, tietyn alan, kuten rahoitusalan, tarkastuksen tai henkilöstöhallinnon, asiantuntemusta, johtamis- ja viestintätaitoja ja verkostoitumistaitoja. Etusijalle asetettaisiin aliedustetun sukupuolen edustaja, jos kyseinen hakija olisi toisen sukupuolen edustajaan verrattuna soveltavuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.

soveltaa esimerkiksi ammattikokemusta johto- ja/tai valvontatehtävistä, tietyn alan, kuten rahoitusalan, tarkastuksen tai henkilöstöhallinnon, asiantuntemusta, johtamis- ja viestintätaitoja ja verkostoitumistaitoja. Etusijalle asetettaisiin aliedustetun sukupuolen edustaja, jos kyseinen hakija olisi toisen sukupuolen edustajaan verrattuna soveltavuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.

Tarkistus 21

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 31 kappale

Komission teksti

(31) Koska työntekijöiden sukupuolijakauma vaikuttaa suoraan aliedustettua sukupuolta olevien ehdokkaiden saatavuuteen, jäsenvaltiot voivat säätää, että sellaisten yritysten ei tarvitse saavuttaa tässä direktiivissä vahvistettua tavoitetta, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on vähemmän kuin 10 prosenttia.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 22

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 34 kappale

Komission teksti

(34) Jäsenvaltioiden olisi vaadittava julkisesti noteerattuja yhtiöitä antamaan toimivaltaisille viranomaisille vuosittain tietoa johtokuntiensa sukupuolijakaumasta sekä siitä, miten ne ovat onnistuneet

Tarkistus

(34) Jäsenvaltioiden olisi vaadittava julkisesti noteerattuja yhtiöitä antamaan toimivaltaisille viranomaisille vuosittain tietoa johtokuntiensa sukupuolijakaumasta sekä siitä, miten ne ovat onnistuneet

lähestymään direktiivissä vahvistettua tavoitetta, jotta kyseiset viranomaiset voivat arvioida jokaisen julkisesti noteeratun yhtiön edistymistä johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisessa. Nämä tiedot pitäisi julkaista, ja jos kyseinen yhtiö ei ole saavuttanut tavoitetta, tietoihin olisi sisällytettävä kuvaus toimista, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa tavoitteen saavuttamiseksi tulevaisuudessa.

lähestymään direktiivissä vahvistettua tavoitetta, jotta kyseiset viranomaiset voivat arvioida jokaisen julkisesti noteeratun yhtiön edistymistä johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisessa. Nämä tiedot pitäisi julkaista **soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa vuosikertomuksessa ja internetsivustolla** ja jos kyseinen yhtiö ei ole saavuttanut tavoitetta, tietoihin olisi sisällytettävä **kattava** kuvaus toimista, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa tavoitteen saavuttamiseksi tulevaisuudessa.

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla

Komission teksti

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

Tarkistus

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

Tarkistus 24

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta,

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, joiden toimivaan johtoon kuulumattomassa johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta,

tekevät nimitykset näihin johtokuntatehtäviin kunkin ehdokkaan pätevydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä, neutraalisti muotoiltuja **ja yksiselitteisiä** kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka ovat julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.

Tarkistus 25

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. **Jäsenvaltioiden on** 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi **varmistettava**, että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten valinnassa annetaan etusija aliedustetun sukupuolen edustajalle, jos kyseinen ehdokas on soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen toisen sukupuolen edustajaan verrattuna yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.

Tarkistus 26

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 3 a kohta (uusi)

PE514.670v02-00

156/163

RR\1008068FI.doc

tekevät nimitykset näihin johtokuntatehtäviin **avoimen paikan julistamisen haettavaksi sekä** kunkin ehdokkaan pätevydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella soveltamalla ennalta määriteltyjä, selkeitä **ja** neutraalisti muotoiltuja kriteerejä, jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka ovat julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.

Tarkistus

3. **Jäsenvaltiot voisivat** 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi **kannustaa**, että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten valinnassa annetaan etusija aliedustetun sukupuolen edustajalle, jos kyseinen ehdokas on soveltuvuus, kyvykkyys ja ammattikokemus huomioon ottaen toisen sukupuolen edustajaan verrattuna yhtä pätevä ja jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki hakijoiden henkilöön liittyvät perusteet.

Ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettussa valinnassa käytettävien kriteerien on oltava selkeitä, avoimia ja syrjimättömiä. Ne on vahvistettava etukäteen ja niiden on oltava kaikkien ehdokkaiden saatavilla.

Komission teksti

Tarkistus

3 a. Jäsenvaltioiden on vahvistettava lainsäädännössään, missä toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenen valintamenettelyn vaiheessa 1 kohdassa asetettu tavoite voidaan saavuttaa tehokkaimmin.

Tarkistus 27

**Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 3 b kohta (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

3 b. Jos 3 kohdassa tarkoitettu valinta suoritetaan osakkaiden tai työntekijöiden äänestyksellä, yhtiöiden on varmistettava, että äänestäjille annetaan asianmukaiset tiedot tässä direktiivissä säädetyistä toimenpiteistä, mukaan lukien yhtiölle laiminlyönneistä määrättävistä seuraamuksista.

Tarkistus 28

**Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 6 kohta**

Komission teksti

Tarkistus

6. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa määritelty tavoite ei velvoita julkisesti noteerattuja yhtiöitä, joissa aliedustetun sukupuolen osuus työntekijöistä on vähemmän kuin 10 prosenttia.

Poistetaan.

Tarkistus 29

**Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 7 a kohta (uusi)**

7 a. Kokoonpanostaan ja organisaatiostaan riippumatta johtokunta on säilytettävä kollegiaalisena elimenä, joka toimii kollektiivisesti kaikkien osakkeenomistajien edustajana. Johtokunta on veloitettu toimimaan johdonmukaisesti yrityksen etujen mukaisesti. Huomiota olisi kiinnitettävä erityisesti johtokunnan sukupuolijakaumaan ja miesten ja naisten yhtäläisen edustuksen varmistamiseen, jotta johtokunnan kokoonpano vastaa osakkeenomistajien etuja ja kuluttajakysynnän jakaamaa.

Tarkistus 30

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 2 kohta

2. Jäsenvaltioiden on veloitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan toimivaltaisille kansallisille viranomaisille kerran vuodessa [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin antamisesta] tietoa johtokuntiansa sukupuolijakaumasta eriteltynä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin johtokunnan jäseniin sekä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet lähestyäkseen 4 artiklan 1 kohdassa ja tämän artiklan 1 kohdassa vahvistettuja tavoitteita, ja julkaisemaan nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa *internetsivullaan*.

2. Jäsenvaltioiden on veloitettava julkisesti noteeratut yhtiöt antamaan toimivaltaisille kansallisille viranomaisille kerran vuodessa [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin antamisesta] tietoa johtokuntiansa sukupuolijakaumasta eriteltynä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin johtokunnan jäseniin sekä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet lähestyäkseen 4 artiklan 1 kohdassa ja tämän artiklan 1 kohdassa vahvistettuja tavoitteita, ja julkaisemaan nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa **vuosikertomuksessaan ja internetsivustollaan**.

Tarkistus 31

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 2 a kohta (uusi)

2 a. Jäsenvaltioiden on luotava asianmukaisia kannustimia, joilla yrityksiä rohkaistaan saavuttamaan tuloksia ja ilmoittamaan edistymisestä, jota ne ovat saavuttaneet sukupuolten tasa-arvon periaatteiden kunnioittamisessa yritysten johtokunnissa, edistettävä osakkeenomistajien mahdollisuuksia löytää päteviä naisehdokkaita ja edistää tietojen ja parhaiden käytäntöjen vaihtamista, edistettävä naisten osallistumista yritystoimintaa kehittävien tärkeiden yritysverkostojen toimintaan sekä vaikuttava henkilöstöpolitiikan ohjaamiseen siten, että tuetaan naisten lahjakkuuden hyödyntämistä ja varmistetaan sukupuolisyrynnän estäminen.

Tarkistus 32

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 3 kohta

3. Jos julkisesti noteerattu yhtiö ei saavuta 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyjä tavoitteita tai toteuta tämän artiklan 1 kohdan mukaisesti tehtyjä omia yksilöllisiä sitoumuksiaan, 2 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on sisällytettävä tieto siitä, miksi tavoitteita ei saavutettu tai sitoumuksia toteutettu, sekä kuvaus toimenpiteistä, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet tai toteuttaakseen sitoumukset.

3. Jos julkisesti noteerattu yhtiö ei saavuta 4 artiklan 1 kohdassa määriteltyjä tavoitteita tai toteuta tämän artiklan 1 kohdan mukaisesti tehtyjä omia yksilöllisiä sitoumuksiaan, 2 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on sisällytettävä tieto siitä, miksi tavoitteita ei saavutettu tai sitoumuksia toteutettu, sekä ***kattava*** kuvaus toimenpiteistä, joita yhtiö on toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet tai toteuttaakseen sitoumukset.

Tarkistus 33

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 kohta – b alakohta

Komission teksti

(b) oikeusviranomaisen suorittama, 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehdyn, toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen.

Tarkistus

(b) oikeusviranomaisen suorittama, 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehdyn, toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen. ***Toimivaan johtoon kuulumattoman johtokunnan jäsenen nimityksen tai valinnan mitätöiminen ei saisi vaikuttaa millään tavalla johtokunnan päätösten lainmukaisuuteen.***

Tarkistus 34

**Ehdotus direktiiviksi
8 artikla – 3 kohta – 1 alakohta**

Komission teksti

Jäsenvaltiot, jotka ovat jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa ***toteuttaneet toimenpiteitä varmistaakseen*** naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten joukossa, ***voivat*** olla soveltamatta ***4 artiklan 1, 3, 4 ja 5 kohtaan sisältyviä, nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä***, jos ***ne voivat osoittaa***, että ***aliedustetun sukupuolen on kyseisten toimenpiteiden ansiosta mahdollista saada*** vähintään 40 prosenttia ***julkisesti noteerattujen*** yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä, ***sanotun kuitenkaan rajoittamatta 4 artiklan 6 ja 7 kohdan soveltamista.***

Tarkistus

Jäsenvaltio, joka on jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa ***pyrkinyt saavuttamaan*** naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten ***tai yleisesti sekä toimivaan johtoon kuuluvien että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten*** joukossa, ***voi*** olla soveltamatta ***4, 5 ja 6 artiklaa julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta***, jos ***se katsoo***, että ***aliedustettu sukupuoli saa*** kyseisten toimenpiteiden ansiosta ***keskimäärin*** vähintään 40 prosenttia yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista ***tai kolmanneksen yleisesti näiden yhtiöiden sekä toimivaan johtoon kuuluvien että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten paikoista*** 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.
Jäsenvaltio, johon sovelletaan tätä

kohtaa, ilmoittaa siitä komissiolle.

ASIAN KÄSITTELY

| | | | |
|--|---|--------------------|-----------|
| Otsikko | Julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottaminen | | |
| Viiteasiakirjat | COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD) | | |
| Asiasta vastaavat valiokunnat Ilmoitettu istunnossa (pvä) | JURI 22.11.2012 | FEMM 22.11.2012 | |
| Lausunnon antanut valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä) | IMCO 22.11.2012 | | |
| Valmistelija Nimitetty (pvä) | Antonyia Parvanova 18.12.2012 | | |
| Valiokuntien yhteiskokoukset – 51 art. Ilmoitettu istunnossa (pvä) | 17.1.2013 | | |
| Valiokuntakäsittely | 21.3.2013 | 11.4.2013 | 29.5.2013 |
| Hyväksytty (pvä) | 30.5.2013 | | |
| Lopullisen äänestyksen tulos | +: -: 0: | 27 3 3 | |
| Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet | 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 | | |
| Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet | Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer | | |

ASIAN KÄSITTELY

| | | | |
|--|---|--|--------------------|
| Otsikko | Julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottaminen | | |
| Viiteasiakirjat | COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD) | | |
| Annettu EP:lle (pvä) | 14.11.2012 | | |
| Asiasta vastaavat valiokunnat Ilmoitettu istunnossa (pvä) | JURI 22.11.2012 | FEMM 22.11.2012 | |
| Valiokunnat, joilta on pyydetty lausunto Ilmoitettu istunnossa (pvä) | ECON 22.11.2012 | EMPL 22.11.2012 | IMCO 22.11.2012 |
| Esittelijä(t) Nimitetty (pvä) | Evelyn Regner 18.1.2013 | Rodi Kratsa-Tsagaropoulou 18.1.2013 | |
| Valiokuntien yhteiskokoukset – 51 art. Ilmoitettu istunnossa (pvä) | 17.1.2013 | | |
| Valiokuntakäsittely | 9.7.2013 | | |
| Hyväksytty (pvä) | 14.10.2013 | | |
| Lopullisen äänestyksen tulos | +: –: 0: | 40 9 2 | |
| Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet | Raffaele Baldassarre, Regina Bastos, Edit Bauer, Sebastian Valentin Bodu, Françoise Castex, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Marielle Gallo, Zita Gurmai, Mary Honeyball, Livia 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 | | |
| Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet | Izaskun Bilbao Barandica, Mojca Kleva Kekuš, Eva Lichtenberger, Kartika Tamara Liotard, Doris Pack, Rui Tavares, Corien Wortmann-Kool | | |
| Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (187 art. 2 kohta) | Jutta Haug, Karin Kadenbach, Jürgen Klute, Judith A. Merkies, María Muñoz De Urquiza, Eva Ortiz Vilella, Andrés Perelló Rodríguez, Andrej Plenković, Catherine Trautmann | | |
| Jätetty käsiteltäväksi (pvä) | 25.10.2013 | | |