



EUROOPA PARLAMENT

2009–2014

Õiguskomisjon
Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon

2012/0299(COD)

21.6.2013

***I

RAPORTI PROJEKT

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

Õiguskomisjon
Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon

Raportöörid: Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

(Komisjonide ühised koosolekud – kodukorra artikkel 51)

Kasutatud tähised

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

(Märgitud menetlus põhineb õigusakti eelnõus esitatud õiguslikul alusel.)

Õigusakti eelnõu muudatusettepanekud

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

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

SISUKORD

	lk
EUROOPA PARLAMENDI SEADUSANDLIKU RESOLUTSIOONI PROJEKT	5
SELETUSKIRI.....	18

EUROOPA PARLAMENDI SEADUSANDLIKU RESOLUTSIOONI PROJEKT

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

(Seadusandlik tavamenetlus: esimene lugemine)

Euroopa Parlament,

- võttes arvesse komisjoni ettepanekut parlamendile ja nõukogule (COM(2012)0614),
 - võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 294 lõiget 2 ja artikli 157 lõiget 3, mille alusel komisjon esitas ettepaneku Euroopa Parlamendile (C7-0382/2012),
 - võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 294 lõiget 3,
 - võttes arvesse õiguskomisjoni arvamust esitatud õigusliku aluse kohta,
 - võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 13. veebruari 2013. aasta arvamust¹,
 - võttes arvesse Regioonide Komitee 30. mai 2013. aasta arvamust²,
 - võttes arvesse kodukorra artiklit 55,
 - võttes arvesse õiguskomisjoni ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni ühisarutelusid kodukorra artikli 51 alusel,
 - võttes arvesse õiguskomisjoni ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni raportit ning majandus- ja rahanduskomisjoni, tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni ning siseturu- ja tarbijakaitsekomisjoni arvamusi (A7-0000/2013),
1. võtab vastu allpool toodud esimese lugemise seisukoha;
 2. palub komisjonil ettepaneku uuesti Euroopa Parlamenti saata, kui komisjon kavatseb seda oluliselt muuta või selle muu tekstiga asendada;
 3. teeb presidendile ülesandeks edastada Euroopa Parlamendi seisukoht nõukogule, komisjonile ning liikmesriikide parlamentidele.

¹ ELT C 133, 9.5.2013, lk 68.

² Euroopa Liidu Teatajas veel avaldamata.

Muudatusettepanek 1

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Or. en

Muudatusettepanek 2

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 8

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

(8) Mis puutub ettevõtlusse, siis on laialt levinud seisukoht, et naiste valimine juhtorganisse aitab parandada äriühingu üldjuhtimist, kuna see suurendab meeskonnatöö tulemuslikkust ja otsuste tegemise kvaliteeti tänu mitmekesisemale ja kollektiivile orienteeritud mõtteviisile, mis toob kaasa uusi vaatenurki **ja ka proaktiivsema ärimudeli** ning võimaldab seetõttu teha tasakaalukamaid otsuseid **eesmärgiga kajastada paremini ühiskonna ja tarbijate olukorda**. Paljud uuringud on näidanud, et koos parema

osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites võib seega avaldada positiivset mõju nende äriühingute tulemuslikkusele.

soolise tasakaaluga tippjuhtide hulgas suureneb ka äriühingu finantssuutlikkus ja kasumlikkus. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites võib seega, *arvestades taoliste äriühingute suurt majanduslikku ja sotsiaalset vastutust*, avaldada positiivset mõju nende äriühingute *majanduslikule* tulemuslikkusele. *Seetõttu tuleks kehtestada meetmed, mis soodustaksid naiste karjääri edenemist kõigil juhtimistasanditel.*

Or. en

Muudatusettepanek 3

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 9

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 4

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 14

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 5

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 16

Komisjoni ettepanek

(16) Seega peaks EL püstitama eesmärgi suurendada naiste osalust äriühingu

Muudatusettepanek

(16) Seega peaks EL püstitama eesmärgi suurendada naiste osalust äriühingu

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

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

Or. en

Muudatusettepanek 6

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 18

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

välja jäetud

Or. en

Selgitus

Arvestades börsil noteeritud äriühingute majanduslikku tähtsust ning majanduslikku ja sotsiaalset vastutust, peaksid kõik nimetatud äriühingud direktiivis sätestatud eesmärki täitma.

Muudatusettepanek 7

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 23

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Or. en

Muudatusettepanek 8

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 24

Komisjoni ettepanek

(24) **Metoodika, mille alusel määratakse kindlaks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik eespool nimetatud eesmärgi täitmiseks, nõuab täiendavat täpsustamist, sest enamiku juhtorganite suurus on selline, et matemaatiliselt on võimalik saavutada ainult 40 %st väiksem või suurem osakaal.**

Muudatusettepanek

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

Seepärast peaks kõnealuse eesmärgi täitmiseks vajalik juhtorgani liikmete arv olema osakaalult võimalikult lähedal 40 %-le. Samas ei tohiks börsil noteeritud äriühinguid kohustada määrama alaesindatud soost juhtorgani liikmeid pooltele või enamatele tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete ametikohtadele, et vältida varem ülesindatud soo diskrimineerimist. Seega peaksid alaesindatud soo esindajad saama näiteks vähemalt ühe kolmest või neljast tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme kohast, vähemalt kaks viiest või kuuest ning vähemalt kolm seitsmest või kaheksast sellisest liikmekohast.

Or. en

Muudatusettepanek 9

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 26

Komisjoni ettepanek

(26) Vastavalt eespool nimetatud kohtulahenditele peavad liikmesriigid tagama, et kui valitakse parima kvalifikatsiooniga kandidaate tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale, tuleb kasutada kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati tuleks eelistada juhul, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii

Muudatusettepanek

(26) Vastavalt eespool nimetatud kohtulahenditele peavad liikmesriigid tagama, et kui valitakse parima kvalifikatsiooniga kandidaate tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale, tuleb kasutada kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi, **rahvusvahelist kogemust** ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati tuleks eelistada juhul, kui ta on vastassoost

sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.

Or. en

Muudatusettepanek 10

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 31

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

välja jäetud

Or. en

Selgitus

Kõik äriühingud peavad täitma kohustust saavutada sooline tasakaal ja seetõttu ei tohiks olla ette nähtud erandeid. Direktiiv annab kõigile äriühingutele paindlikkuse selliste asjakohaste menetluste kehtestamiseks, mis vastavad nimetatud äriühingu sektori vajadustele. Tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtorgani liikmed täidavad tavaliselt järelevalveülesandeid ja panustavad nendesse juhtimisülesannetesse, mis ei ole otseselt seotud sektori probleemidega.

Muudatusettepanek 11

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 34

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal

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

teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada ja kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse märkida, missuguseid meetmeid on äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatseb ta võtta edaspidi. ***Lisaks peaksid äriühingud, kes ei ole suutnud eesmärke või kohustusi täita, selgitama asjaomaseid põhjuseid ning kirjeldama konkreetseid meetmeid, mida nad eesmärgi täitmiseks juba on võtnud ja meetmeid, mida nad kavatsevad võtta edaspidi.***

Or. en

Muudatusettepanek 12

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 39

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

osapoolte ja kodanikuühiskonnaga, et teavitada neid tõhusalt kõnealuse direktiivi tähtsusest, ülevõtmisest ja rakendamisest. Teabekampaaniad panustaksid suurel määral börsil noteerimata äriühingute teadlikkuse tõstmisesse ja ergutaks neid proaktiivselt soolise tasakaalu saavutamise tegelema.

Or. en

Muudatusettepanek 13

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 2 – punkt 1**

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Or. en

Muudatusettepanek 14

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Artikkel 2 – punkt 8**

Komisjoni ettepanek

(8) „väike ja keskmise suurusega ettevõtja” ehk „VKE” – äriühing, kus on alla 250 töötaja ja kelle aastakäive ei ületa 50 miljonit eurot või kelle aastane bilansimaht ei ületa kokku 43 miljonit eurot või, kui VKE asub liikmesriigis, mille rahühik ei ole euro, vastavaid summasid selle liikmesriigi vääringus;

Muudatusettepanek

välja jäetud

Muudatusettepanek 15

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 3

Komisjoni ettepanek

Artikkel 3

*Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate
väljajätmine*

*Käesolevat direktiivi ei kohaldata väikeste
ja keskmise suurusega ettevõtjate
(VKEde) suhtes.*

Muudatusettepanek

välja jäetud

Muudatusettepanek 16

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 2

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Selgitus

Kaasraportöörid tunnustavad väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate tähtsust Euroopa tööstuse uuendusmeelse alustalana. Seetõttu peaksid nad olema soolise võrdõiguslikkuse poole püüdlisel esirinnas ja seega ka direktiivi kaasatud. Arvestades börsil noteeritud äriühingute majanduslikku tähtsust ning majanduslikku ja sotsiaalset vastutust, peaksid kõik nimetatud äriühingud direktiivis sätestatud eesmärki täitma.

Muudatusettepanek 17

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 6

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

välja jäetud

Or. en

Selgitus

Kõik äriühingud peavad täitma kohustust saavutada sooline tasakaal ja seetõttu ei tohiks olla ette nähtud erandeid. Direktiiv annab kõigile äriühingutele paindlikkuse selliste asjakohaste menetluste kehtestamiseks, mis vastavad nimetatud äriühingu sektori vajadustele. Tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtorgani liikmed täidavad tavaliselt järelevalveülesandeid ja panustavad nendesse juhtimisülesannetesse, mis ei ole otseselt seotud sektori probleemidega.

Muudatusettepanek 18

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 5 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Or. en

Muudatusettepanek 19

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 5 – lõige 4

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Or. en

Muudatusettepanek 20

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

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(b a) avalikest pakkumismenetlustest väljajätmine.

Or. en

Selgitus

Arvestades liikmesriikide ning piirkondlike ja kohalike asutuste majanduslikku ja sotsiaalset vastutust, on riigi osalusega äriühingute läbipaistvuse suurendamine äärmiselt vajalik. Seetõttu, pidades silmas üldisi majanduslikke huve, jäetakse börsil noteeritud äriühingud, mis ei täida direktiivis sätestatud kohustusi, välja avalikest hankemenetlustest.

SELETUSKIRI

Taustteave

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

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

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

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

ELi õigusaktide vastuvõtmise tähtsus

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ettepanek direktiivi kohta

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

Käesolev ettepanek on samuti kooskõlas proportsionaalsuse ja subsidiaarsuse põhimõtetega.

Direktiivi eesmärk:

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

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

Direktiivi kohaldamisala:

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

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

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

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

Erisätted, mis käsitlevad börsil noteeritud riigi osalusega äriühinguid:

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

Kaasraportööride ettepaneku peamised punktid

Kohaldamisala laiendamine:

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

– Hoolimata oma suurusest peaksid kõik börsil noteeritud äriühingud direktiivis sätestatud eesmärgi saavutama. Sellist nõudmist õigustavad nii nimetatud äriühingute majanduslikud ja sotsiaalsed kohustused kui ka nende majanduslik tähtsus.

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

Siduv menetlus:

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

Suurem läbipaistvus tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete ametissenimetamisel/valimisel:

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

Sooline tasakaal:

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

Täitmatajätmine:

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

Sanktsioonid:

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

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

Direktiivi teabe ja tõhususe parandamine:

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