



EUROOPA PARLAMENT

2009–2014

Majandus- ja rahanduskomisjon

2012/0299(COD)

27.9.2013

ARVAMUS

Esitaja: majandus- ja rahanduskomisjon

Saajad: õiguskomisjon ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon

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))

Arvamuse koostaja: Olle Schmidt

PA_Legam

LÜHISELGITUS

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

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

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

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

Laiendatud reguleerimisala: ELi institutsioonid ja EKP

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

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

Edasised sammud: „täida või selgita” süsteem

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

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

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

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

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

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

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

Juhtorgani liikmete ametissenimetamise suurem läbipaistvus

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

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

MUUDATUSETTEPANEKUD

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

Muudatusettepanek 1

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 4

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek 2

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 6 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek

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

tagavad institutsioonid, et saavutatakse sooline tasakaal kõrgema juhtkonna ametikohtade täitmisel, sealhulgas peadirektorid, direktorid ja üksuse juhatajad.

Muudatusettepanek 3

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

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 4

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

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 5

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 6 d (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 6

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 6 e (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 e) Euroopa Keskpanga (EKP) järelevalvenõukogu, sealhulgas esimehe ja aseesimehe rollid peaksid olema soolisest perspektiivist tasakaalustatud. EKP juhatuse liikme koha vabaksjäämisel tuleks liikmesriike, kes on rahaihikuna võtnud kasutusele euro, julgustada nimetama vabale kohale kaks kandidaati, ühe mees- ja ühe naiskandidaadi. Liikmesriike tuleks ka ergutada nimetama naisi riigi keskpankade (RKPde)

*juhatajateks, et tagada Euroopa
Keskpanga nõukogu ja üldnõukogu ning
Euroopa Süsteemsete Riskide Nõukogu
haldusnõukogu sooline tasakaal.*

Muudatusettepanek 7

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7

Komisjoni ettepanek

(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 *äriühingute juhtivatele ametikohtadele ning* töökohtadele, mis on seotud *otsuste* tegemisega, tähendab see, et kvalifitseeritud inimkapitali ei kasutata täiel määral ära.

Muudatusettepanek 8

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7 a (uus)

Komisjoni ettepanek

(7 a) Soolise võrdõiguslikkuse saavutamise ühiskonnas tervikuna hõlmab meestele ja naistele võrdsete akadeemiliste ja ametialaste õiguste ning ühiste perekondlike, lastehoiu- ja majapidamiskohustuste loomist. Asjaolu, et naised on tavaliselt vastutavad suurema osa perekondlike ja majapidamistööde eest, võib takistada nende jõudmist

juhtivatele ametikohtadele. Meeste aktiivne osalemine perekondlikes kohustustes ja meeste kaasamine nendesse on otsustava tähtsusega töö- ja eraelu tasakaalu saavutamiseks ning nii meestele kui ka naistele võrdsete karjäärivõimaluste loomiseks. Tähelepanu tuleks pöörata sooliste stereotüüpide, paindumatu ja aegunud tööhõivepoliitika ning ebapiisavate vanemapuhkust reguleerivate sätete vastu võitlemisele. Vastu tuleks võtta sätted naiste ja meeste puhul töö- ja pereelu ühitamiseks, kui nad peaksid seda soovima. Liikmesriike ergutatakse tagama heaolu elementide rakendamist, näiteks õiglased vanemapuhkuse eraldised nii naistele kui ka meestele, ulatuslikud sätted lastehoiuks ning jagatud vanemapuhkuse võimalused.

Muudatusettepanek 9

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 8

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

positiivset mõju nende äriühingute tulemuslikkusele **ja jätkusuutlikule majanduslikule arengule.**

Muudatusettepanek 10

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 9

Komisjoni ettepanek

(9) On ka tõendeid, mis osutavad sellele, et sooline võrdsus tööturul võib märkimisväärselt suurendada majanduskasvu. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites ei paranda mitte ainult juhtorganisse määratud naiste positsiooni, vaid aitab äriühingul ligi tõmmata ka teisi võimekaid naisi ning tagab naiste suurema osaluse kõikidel juhtimistasanditel ning kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast aitab naiste osaluse suurendamine äriühingute juhtorganites vähendada nii naiste ja meeste tööhõive- 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 11

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 10

PE508.237v03-00

10/40

AD\1004663ET.doc

Muudatusettepanek

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

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

(10) Hoolimata praegustest ELi õigusaktidest soolise diskrimineerimise vältimise ja selle vastu võitlemise kohta ning nõukogu soovitudest, mille põhieesmärk oli naiste osaluse suurendamine majandusotsuste tegemisel ning iseregulatsiooni soodustavate meetmete võtmine ELi tasandil, on naiste osakaal äriühingute kõrgemates otsuseid tegevates organites kogu ELi territooriumil endiselt väga väike. **Sarnane olukord valitseb ka teatavates ELi institutsioonides ja ametites, nagu Euroopa Keskpank, kuigi nemad peaksid olema eeskujuks, kuna nad esindavad kõiki kodanikke. Tuletame meelde, et uue liikme valimisel Euroopa Keskpanka nõukokku 2012. aasta lõpupoole ei nõustunud riigipead ja valitsusjuhid võtma arvesse soolise võrdsuse seisukohta, kuigi see oli vastuolus aluslepingu artikliga 2 ning Euroopa Parlament oli esitanud selle kohta negatiivse arvamuse. Soolise tasakaalu puudumine otsuseid tegevates organites on märkimisväärne ja terav probleem ka erasektoris.** Komisjoni peamine sellealane statistiline näitaja, mis väljendab soolist esindatust äriühingute juhtorganites, osutab, et äriühingute kõrgeimal otsustustasandil tegutsevate naiste osakaal on endiselt väga väike. 2012. aasta jaanuaris oli suuremate börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites naisi vaid 13,7 %. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas oli naiste osakaal ainult 15%. **Käesoleva direktiivi sätted ei sekku siiski liigselt igapäevasesse juhtimisse, kuna äriühingutel on vabadus valida kandidaate kvaliteedi ja teiste asjaomaste objektiivsete kaalutluste alusel.**

Muudatusettepanek 12

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 11

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 13

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 12

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

käsitlevates õiguslikes ja iseregulatsiooni nõuetes võivad kaasa tuua praktilisi probleeme piiriülestele börsil noteeritud äriühingutele, eeskätt siis, kui on tegemist filiaalide loomise või ühinemiste ja ülevõtmistega, aga ka juhtorganisse kandideerivatele isikutele.

Muudatusettepanek 14

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 12 a (uus)**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(12 a) Äriühingutes esinev sooline tasakaalustamatus suureneb kõrgematel tasanditel. Lisaks töötavad paljud kõrgemas juhtkonnas esindatud naised sellistes valdkondades nagu inimressursid ja kommunikatsioon, samas kui mehed tegelevad kõrgematel tasanditel tõenäolisemalt äriühingu üldjuhtimise või tasandijuhtimisega. Kuna äriühingute juhtorganite liikmete kohti täidetak peamiselt kandidaatidega, kellel on kõrgemas juhtkonnas töötamise kogemus, on ülimalt oluline, et suurendataks niisuguste naiste arvu, kes jõuavad äriühingutes niisugustele juhtivatele ametikohtadele. See on põhinõue, et saavutada tegelik muutus naistele kättesaadavate kõrgeima tasandi otsuste tegemisega seotud ametikohtadele jõudmise võimalustes.

Muudatusettepanek 15

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 13**

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(13) Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtorganisse võetavate isikute kvalifikatsiooninõuete **ja**

(13) Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtorganisse võetavate isikute kvalifikatsiooninõuete,

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

Muudatusettepanek 16

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 14

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

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

Muudatusettepanek

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

võrdsed võimalused kogu liidus **ja ära** hoida probleeme igapäevases äritegevuses.

võimalused kogu liidus, hoida **ära** probleeme igapäevases äritegevuses **ning võimaldada äriühingutel kasutada täielikult siseturu pakutavaid võimalusi.**

Muudatusettepanek 17

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 15

Komisjoni ettepanek

(15) Tööhõive ja majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020”²⁹ kinnitati, et naissoost töötajate osaluse suurendamine aitab kaasa majanduskasvu edendamisele ning rahvastikuprobleemide lahendamisele Euroopas. Strateegia põhieesmärk on tagada 2020. aastaks 20–64 aastaste naiste ja meeste 75 % tööhõive määr ning seda on võimalik saavutada ainult juhul, kui selgelt järgitakse sugudevahelise võrdsuse põhimõtet ning tehakse kõik selleks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad naiste osalemist tööturul. Praegune majanduskriis on suurendanud Euroopa üha kasvavat vajadust tugineda teadmiste, oskuste ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära kogu olemasolev võimekusressurs. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel majandusotsuste tegemisel, eelkõige äriühingute juhtorganites, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt.

Muudatusettepanek

(15) Tööhõive ja majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020”²⁹ kinnitati, et naissoost töötajate osaluse suurendamine aitab kaasa majanduskasvu edendamisele ning rahvastikuprobleemide lahendamisele Euroopas. Strateegia põhieesmärk on tagada 2020. aastaks 20–64 aastaste naiste ja meeste 75 % tööhõive määr ning seda on võimalik saavutada ainult juhul, kui selgelt järgitakse sugudevahelise võrdsuse põhimõtet ning tehakse kõik selleks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad naiste osalemist tööturul. Praegune majanduskriis on suurendanud Euroopa üha kasvavat vajadust tugineda teadmiste, oskuste ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära kogu olemasolev võimekusressurs. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel majandusotsuste tegemisel, eelkõige äriühingute juhtorganites **ja kõrgema juhtkonna tasandil**, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt.

Muudatusettepanek 18

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 16

Komisjoni ettepanek

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

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.*

Muudatusettepanek 19

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

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 20

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

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(16 b) Üksikisikute liigitamine ühiskonna eri rühmade, nagu meeste, naiste või etniliste vähemuste esindajateks on vastuolus eesmärgiga tagada kõigile võrdsed võimalused. Iga üksikisikut peetakse indiviidiks, mistõttu ei tohiks seadusega kehtestada esindamisega seotud kvoote. Pidades meeles, et

äriühingute individuaalsed kohustused on oluline viis, kuidas muuta põhjalikumalt naisi ja mehi hõlmavaid hoiakuid ja tavasid äriühingutes. Tänu sellele saavad äriühingud võtta ka laiaulatuslikumaid meetmeid ning mitte ainult tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Seetõttu on vajalik, et kõik äriühingud seaksid sisse soopoliitika ning annaksid oma iga-aastases aruandes läbipaistval viisil aru soolisest tasakaalust äriühingu juhtorganis ja kõrgematel juhtimistasanditel.

Muudatusettepanek 21

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

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 22

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 17

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek 23

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 17 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

(17 a) Börsil noteerimata äriühingud täidavad samuti olulist rolli majanduses. Seetõttu peaksid nad põhimõtteliselt kuuluma käesoleva direktiivi reguleerimisalasse. Kuna sooline olukord kõnealustes äriühingutes ei ole aga üldiselt teada ning nende iseärasuste ning nende liikmesriikides ja liikmesriikide

vahel esineva erineva olemuse kajastamiseks võib vaja olla erisätteid, tuleks need kaasata alles hiljem. Komisjon võiks esitada sellekohase ettepaneku, olles põhjalikult uurinud kõiki asjaomaseid aspekte.

Muudatusettepanek 24

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 18

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 25

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 21

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

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

töötama kõnealuste eesmärkide täitmiseks vajalikud praktilised menetlused, *olles sotsiaalpartneritega hoolikalt ja põhjalikult konsulteerinud ja* võttes arvesse asjaolu, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulka kuuluvad ka mõned töötajate esindajad. *Oluline on ka see, et töötajate organisatsioonid oleksid kaasatud äriühingu soopoliitika väljatöötamise ja rakendamisse. Töötajate esindatus börsil noteeritud äriühingute juhtorganites on ka positiivne viis, kuidas suurendada mitmekesisust, lisades keskse tähtsusega vaatenurki ja tegelikke teadmisi äriühingusisesest tööst.*

Muudatusettepanek 26

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 22

Komisjoni ettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi *äriühingutele* tuleks *panna kohustus kehtestada asjakohased menetlused*, mille abil täita konkreetsed eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. Kui börsil noteeritud äriühingu tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, peaks ta kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja

Muudatusettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi *äriühinguid* tuleks *kohustada rakendama asjakohaseid ja tõhusaid menetlusi*, mille abil täita konkreetsed eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. Kui börsil noteeritud äriühingu tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, peaks ta kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. *Börsil noteeritud äriühingud võiksid näiteks soolise tasakaalu saavutamise ühe vahendina kaaluda alaesindatud soost isikuid hõlmavate koolitus- ja juhendamisprogrammide kasutamist juhul, kui äriühingu juhtorgani liikmete kandidaatide valikurühmas on naiste ja*

seada ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eeskätt ei takista see kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.

meeste selge arvuline erinevus. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eeskätt ei takista see kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.

Muudatusettepanek 27

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 22 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 28

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 23

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

(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 29

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 26

Komisjoni ettepanek

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

(liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantssuhete läbipaistvuse ning teatavate ettevõtjate finantsläbipaistvuse kohta) artikli 2 punkti b tähenduses. Sellest valitsevast mõjust tulenevalt on liikmesriikide käsutuses vahendid, mis aitavad vajalikke muudatusi kiiremini ellu viia.

Muudatusettepanek

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

tulemust vastassoo esindaja kasuks.

ametissenimetamispoliitika kohta ning eelkõige selgitaksid meetmeid, mida nad kavatsavad rakendada selles osas soolise tasakaalu parandamiseks.

Muudatusettepanek 30

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 27

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 31

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 28

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek 32

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 29

Komisjoni ettepanek

(29) Kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat teeb kindlaks, et tal oli liikmeks määratud vastassoost kandidaadiga

Muudatusettepanek

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

välja jäetud

võrdne kvalifikatsioon, tuleks kõnealuselt börsil noteeritud äriühingult nõuda, et ta tõendaks tehtud valiku õiguspärasust.

Muudatusettepanek 33

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 30

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 34

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 31

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

välja jäetud

Muudatusettepanek 35

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 32**

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 36

**Ettepanek võtta vastu direktiiv
Põhjendus 34**

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada ***asjakohases ja kergesti juurdepääsetavas vormis iga-aastases aruandes ja veebisaidil ning*** kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse ***täpselt*** märkida, missuguseid meetmeid on äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatses ta võtta edaspidi. ***Lisaks sellele peaksid äriühingud, kes ei ole nõudeid täitnud, esitama selgituse sobivate mehhanismide rakendamata jätmise põhjuste ning selle kohta, milliseid konkreetseid meetmeid kavatakse võtta, et tõhusalt tagada parema soolise tasakaalu eesmärgi saavutamine.***

Muudatusettepanek 37

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 35

Komisjoni ettepanek

(35) Võib juhtuda, et liikmesriigid on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid, mille abil tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus äriühingute juhtorganites. Sellistele liikmesriikidele tuleks anda võimalus rakendada ametissenimetamisega seotud menetlusnõuete asemel kõnealuseid meetmeid, kui nad suudavad tõendada, et võetud meetmed võimaldavad samavõrra

Muudatusettepanek

(35) Võib juhtuda, et liikmesriigid on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid, mille abil tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus äriühingute juhtorganites. Sellistele liikmesriikidele tuleks anda võimalus rakendada ametissenimetamisega seotud menetlusnõuete asemel kõnealuseid meetmeid, kui nad suudavad tõendada, et võetud meetmed võimaldavad ***hiljemalt 1.***

saavutada eesmärki, mille kohaselt peab börsil noteeritud äriühingute puhul **hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018** olema alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %.

jaanuariks 2020 samavõrra saavutada eesmärki, mille kohaselt peab börsil noteeritud äriühingute puhul olema alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %, **või artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärki. Komisjon peaks hindama, kas liikmesriikide meetmed on piisavad soovitud tulemuse saavutamiseks, ja otsustama, kas direktiivi asjaomaste artiklite kohaldamise võib peatada, vältimaks siseriiklikesse meetmetesse sekkumist.**

Muudatusettepanek 38

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 38

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek 39

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 38 a (uus)

Muudatusettepanek

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

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

Muudatusettepanek 40

Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 39

(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.

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

ja rakendamisest.

Muudatusettepanek 41

Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 4 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid tagavad, et need börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, ***kohandavad oma töölevõtu-, valiku- või ametissenimetamismenetlusi, tagamaks et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimisel kasutatakse*** kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020.

Muudatusettepanek 42

Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 4 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 43

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

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 44

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 4

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

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

Muudatusettepanek 45

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 6

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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.

välja jäetud

Muudatusettepanek 46

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 7

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 47

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 5 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 48

Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 5 – lõige 1 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 49

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

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

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

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

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

c) **järgnevaks aastaks kavandatud erimeetmed**,

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

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

Muudatusettepanek 50

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 5 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

3. Kui börsil noteeritud äriühing ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud 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 *lõigete 1 ja 1 a* 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 51

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 52

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

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 53

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

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 54

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

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018 on alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %.

liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %.

Muudatusettepanek 55

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 1

Komisjoni ettepanek

1. Liikmesriigid esitavad komisjonile hiljemalt 1. jaanuariks 2017 ja pärast seda iga kahe aasta tagant aruande käesoleva direktiivi rakendamise kohta. Aruandes esitatakse muu hulgas põhjalik teave meetmete kohta, mida on võetud artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, artikli 5 lõikega 2 ettenähtud teave ja teave börsil noteeritud äriühingute individuaalsete kohustuste kohta, mis on võetud artikli 5 lõike 1 kohaselt.

Muudatusettepanek

1. Liikmesriigid esitavad komisjonile hiljemalt 1. jaanuariks 2017 ja pärast seda iga kahe aasta tagant aruande käesoleva direktiivi rakendamise kohta. Aruandes esitatakse muu hulgas põhjalik teave meetmete kohta, mida on võetud artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärkide saavutamiseks, artikli 5 lõikega 2 ettenähtud teave ja teave börsil noteeritud äriühingute individuaalsete kohustuste kohta, mis on võetud artikli 5 lõigete 1 ja 1 a kohaselt.

Muudatusettepanek 56

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

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

1 a. Komisjon esitab hindamisaruande börsil noteeritud äriühingute suhtes kehtivate artikli 4 lõikes 1 ning artikli 5 lõikes 1 osutatud nõuete rakendamise kohta, võttes aluseks liikmesriikide lõike 1 kohaselt esitatud aruanded. Lisaks hõlmab komisjoni aruanne soolise tasakaalu olukorda juhtorgani tasandil niisuguste börsil noteerimata äriühingute puhul, kes ei kuulu enam artikli 2 kohase VKE määratluse alla. Komisjon kaalub niisuguse ettepaneku esitamist, mille

eesmärk on laiendada käesoleva direktiivi reguleerimisala börsil noteerimata äriühingutele, mis ei ole VKEd, võttes arvesse kõiki asjaomaseid Euroopa ja rahvusvahelisi arengusuundi ning kõnealuste äriühingute iseärasusi ja erinevat olemust.

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

Muudatusettepanek 57

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

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 58

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

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek 59

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

Komisjoni ettepanek

Asjaomased liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud, kes ei ole artikli 8 lõikes 3 osutatud riiklike meetmete kohaldamise kaudu saavutanud olukorda, kus *börsil noteeritud riigiosalusega äriühingute* puhul 1. jaanuariks 2018 ja *muude börsil noteeritud äriühingute* puhul 1. jaanuariks 2020 on tegevjuhtkonda mittekuuluvateks juhtkonna liikmeteks määratud või valitud

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek

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

alaesindatud soost isikute osakaal vähemalt 40 %, hakkavad alates nimetatud *kuupäevadest* kohaldama ametissenimetamisega seotud menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5.

menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3 ja 4.

Muudatusettepanek 60

Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

3. Komisjon vaatab käesoleva direktiivi *kohaldamise* läbi ja esitab Euroopa Parlamendile ja nõukogule *lõigetes 1 a ja 1 b osutatud aruanded* hiljemalt 31. detsembriks **2019** ning pärast seda iga kahe aasta tagant. Komisjon hindab eelkõige, kas käesoleva direktiivi eesmärgid on saavutatud.

MENETLUS

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