



EUROOPA PARLAMENT

2009–2014

---

*Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon*

---

**2012/0299(COD)**

11.7.2013

## **ARVAMUS**

Esitaja: tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

Saaja: õiguskomisjon ja 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: Marije Cornelissen

PA\_Legam

## LÜHISELGITUS

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

### **Kohaldamisala: tegevjuhtkonna liikmed ja tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtorgani liikmed**

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

### **Erinevused menetlustes**

Komisjoni ettepanekus rõhutatakse spetsiifilist viisi, kuidas valida juhtorganisse kandideerivaid isikuid. Valikumenetlus peaks olema läbipaistev, neutraalne ja põhinema isiklikul kvalifikatsioonil. Paraku ei sarnane juhtorgani liikmete valimine või ametisse nimetamine alati tavatöötajate töölevõtmise menetlusega. Mõnedes liikmesriikides näiteks valivad või nimetavad juhtorgani liikmeid ametisse töötajad või ametiühingu liikmed, nagu Saksa *Mitbestimmung*i süsteemis. Samuti ei ole isiklikud omadused alati ainsaks asjakohaseks kriteeriumiks. Juhtorgani liikmete lõplikus valikus võib osutada oluliseks, kui mitte määravaks teguriks tasakaal erinevate oskuste, pädevuse, kodakondsuse või esindatuse vahel. Ametiühingud ja äriühingud on palunud suuremat paindlikkust ametissenimetamise või valiku tegemise viisis.

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

### **Keskendumine kogu töölevõtmise protsessile**

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

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

### **Aruandlus- ja selgituskohustused**

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

### **Peatamissäte**

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

### **Sanktsioonid ja stiimulid**

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

## **MUUDATUSETTEPANEKUD**

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

## Muudatusettepanek 1

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Pealkiri

*Komisjoni ettepanek*

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA  
NÕUKOGU DIREKTIIV,

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

(EMPs kohaldatav tekst)

*Muudatusettepanek*

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA  
NÕUKOGU DIREKTIIV,

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

(EMPs kohaldatav tekst)

## Muudatusettepanek 2

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Volitus 1

*Komisjoni ettepanek*

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise  
lepingut, eriti selle *artikli 157 lõiget 3*,

*Muudatusettepanek*

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise  
lepingut, eriti selle *artiklit 8 ja artikli 157*  
*lõikeid 3 ja 4*,

## Muudatusettepanek 3

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

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 4

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

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 23,*

## **Muudatusettepanek 5**

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

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

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

## **Muudatusettepanek 6**

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

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

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

## **Muudatusettepanek 7**

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

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(6 a) ELi institutsioonidel ja ametitel tuleks oma sisemises personalipoliitikas järgida soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid, tagades eelkõige sooliselt*

*tasakaalustatud otsuste tegemise kõigil asjaomaste organite tasanditel.*

## **Muudatusettepanek 8**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7**

#### *Komisjoni ettepanek*

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

## **Muudatusettepanek 9**

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

#### *Komisjoni ettepanek*

#### *Muudatusettepanek*

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

## **Muudatusettepanek 10**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

## Põhjendus 8

### *Komisjoni ettepanek*

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

## Muudatusettepanek 11

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 9**

### *Komisjoni ettepanek*

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

### *Muudatusettepanek*

(9) On ka tõendeid, mis osutavad sellele, et sooline võrdsus tööturul võib märkimisväärselt suurendada majanduskasvu. Naiste osaluse suurendamine börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites ei paranda mitte ainult juhtorganisse määratud naiste positsiooni, vaid aitab äriühingul ligi tõmmata ka teisi võimekaid naisi ning tagab naiste suurema osaluse kõikidel juhtimistasanditel ning kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast **peaks** naiste osaluse suurendamine äriühingute juhtorganites **vähendama** nii naiste ja meeste tööhõivekui ka palgaerinevusi. Naiste teadmiste ja oskuste täielikum ärakasutamine suurendaks hariduse tasuvust nii



üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides.

üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides.

## Muudatusettepanek 12

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 11

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

(11) Naiste osakaal äriühingute juhtorganites suureneb väga aeglaselt ning viimastel aastatel on keskmine aastane kasv olnud vaid 0,6 protsendipunkti. Liikmesriigid ei ole olukorra parandamisel olnud võrdselt edukad ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Olukord on oluliselt rohkem paranenud sellistes liikmesriikides, kus on kehtestatud siduvad meetmed. Erinevused liikmesriikide vahel süvenevad tulevikus tõenäoliselt veelgi, sest liikmesriigid rakendavad naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites väga erinevaid lähenemisviise. ***Liikmesriigid peaksid seetõttu vahetama teavet ja parimaid tavasid, mille eesmärk on saavutada paremaid tulemusi soolist võrdõiguslikkust edendavate meetmete võtmisega.***

## Muudatusettepanek 13

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 13

#### *Komisjoni ettepanek*

(13) Praegune olukord, kus enamikus

#### *Muudatusettepanek*

(13) Praegune olukord, kus enamikus

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

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

## Muudatusettepanek 14

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 14

#### *Komisjoni ettepanek*

(14) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole ***küll*** juhtorganite liikmete ***valikumenetlust*** ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid siseriiklikke eeskirju kõigis üksikasjades ühtlustada, ***ent siiski on vaja kehtestada teatavad miinimumnõuded, mis võimaldaksid kohustada selliseid börsil noteeritud äriühinguid***, kus puudub sooline tasakaal, ***võtma tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametissenimetamise üle otsustamisel***

#### *Muudatusettepanek*

(14) Käesoleva direktiivi eesmärk ei ole juhtorganite liikmete ***töölevõtmise, valiku ja ametissenimetamise menetlusi*** ja nende kvalifikatsiooninõudeid reguleerivaid siseriiklikke eeskirju kõigis üksikasjades ühtlustada, ***kuid sellega nõutakse, et börsil noteeritud äriühingud ja suured riigi osalusega äriühingud***, kus puudub sooline tasakaal, ***kohandaksid oma ametikoha vabanemisest teatamise, töölevõtmise, valiku ja ametissenimetamise menetlusi***

*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.*

*sellisel viisil, mis on vajalik soolise tasakaalu saavutamiseks juhtorgani liikmete seas. Selleks et tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus ja ära hoida probleeme igapäevases äritegevuses, on põhiline vahend ELi tasandi meede.*

## Muudatusettepanek 15

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 15

#### *Komisjoni ettepanek*

(15) Tööhõive ja majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020” kinnitati, et naissoost töötajate osaluse suurendamine aitab kaasa majanduskasvu edendamisele ning rahvastikuprobleemide lahendamisele Euroopas. Strateegia põhieesmärk on 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 tõkkes, mis takistavad naiste osalemist tööturul. Praegune majanduskriis on suurendanud Euroopa üha kasvavat vajadust tugineda teadmistele, oskustele ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära kogu olemasolev võimekusressurss. 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” 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 tõkkes, mis takistavad naiste osalemist tööturul. Praegune majanduskriis on suurendanud Euroopa üha kasvavat vajadust tugineda teadmistele, oskustele ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära kogu olemasolev võimekusressurss. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel majandusotsuste tegemisel, *nii* äriühingute juhtorganites *kui ka äriühingu kõikidel teistel juhtimistasanditel*, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt.

## Muudatusettepanek 16

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 16

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 17

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 18

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

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

*märkimisväärselt parandada soolist tasakaalu kõigil juhtimistasanditel ja juhtorganites.*

## Muudatusettepanek 18

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 20

#### *Komisjoni ettepanek*

(20) Kõikide juhtimissüsteemide puhul eristatakse tegevjuhtkonna liikmeid, kes osalevad äriühingu igapäevases juhtimises, ning tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, kes ei osale äriühingu igapäevases juhtimises, kuid täidavad järelevalveülesandeid. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada **ainult tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete suhtes, **et tasakaalustada omavahel vajadus suurendada naiste osalust äriühingute juhtorganites ja vajadus võimalikult vähe sekkuda äriühingu igapäevasesse juhtimisse. Kuna tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtorgani liikmed täidavad järelevalveülesandeid, on ka lihtsam leida kvalifitseeritud kandidaate väljaspool äriühingut ning enamasti ka väljaspool sektorit, milles äriühing tegutseb; see kaalutlus on oluline selliste valdkondade puhul, kus üks sugudest on töötajaskonnas eriti alaesindatud.**

## Muudatusettepanek 19

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 21

#### *Komisjoni ettepanek*

(21) Mitmes liikmesriigis on võimalus või

#### *Muudatusettepanek*

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

(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.

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 **riigi tasandil** välja töötama kõnealuste eesmärkide täitmiseks vajalikud praktilised menetlused, **olles tööturu partneritega hoolikalt ja põhjalikult konsulteerinud ja** võttes arvesse asjaolu, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulka kuuluvad ka mõned töötajate esindajad.

## Muudatusettepanek 20

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 22

#### *Komisjoni ettepanek*

(22) Börsil noteeritud ELi äriühingutele tuleks panna kohustus kehtestada asjakohased menetlused, mille abil täita konkreetseid 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.

#### *Muudatusettepanek*

(22) Börsil noteeritud ELi äriühingutele tuleks panna kohustus kehtestada asjakohased menetlused, mille abil täita konkreetseid eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. **Need** börsil noteeritud **äriühingud ja suured riigi osalusega äriühingud, kelle** juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, **peaksid kohandama oma töölevõtmise, ametikoha vabanemisest teatamise, valiku ja ametissenimetamise menetlusi**, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja seda ei võeta arvesse igal

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.

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

## Muudatusettepanek 21

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 23

#### *Komisjoni ettepanek*

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

## Muudatusettepanek 22

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 24

### *Komisjoni ettepanek*

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

### **Muudatusettepanek 23**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 26**

### *Komisjoni ettepanek*

(26) Vastavalt **eespool nimetatud** kohtulahenditele **peavad** liikmesriigid tagama, **et kui valitakse parima kvalifikatsiooniga kandidaate tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale, tuleb kasutada kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel**. Näiteks võiksid äriühingud

### *Muudatusettepanek*

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

### *Muudatusettepanek*

(26) Vastavalt **Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklile 23 ja vajaduse korral asjakohastele** kohtulahenditele **peaksid** liikmesriigid tagama **läbipaistvuse töölevõtmise, ametikoha vabanemisest teatamise, valiku ja ametissenimetamise menetlustes, järgides harta artiklites 7 ja 8 sätestatud eraelu puutumatus seoses isikuandmete töötlemisega**. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või



valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati tuleks eelistada juhul, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne *nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse* poolest *ning kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki konkreetseid kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks.*

järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisoskust ning võrgustike loomise oskust. Alaesindatud soost kandidaati tuleks eelistada juhul, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne *vähemalt* pädevuse poolest. *Liikmesriigid peaksid tagama, et äriühingud, kes ei ole direktiivi peamise eesmärgi saavutamise suunas edenenu, avaldaksid täiendavat teavet oma poliitika kohta töölevõtmise, valiku ja ametissenimetamise valdkonnas ning esitaksid eldkõige konkreetseid kavade soolise tasakaalu parandamiseks oma juhtorganites.*

## Muudatusettepanek 24

### 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 konkreetseid 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*

#### *Muudatusettepanek*

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

*sätestatud tingimusi*, et saavutada eesmärk muuta börsil noteeritud äriühingute juhtorganite koosseis sooliselt tasakaalustatumaks.

seadustega ning asjaomase börsil noteeritud äriühingu põhikirjaga. Selles suhtes *võimaldab käesolev direktiiv* valikumenetluse *erinevusi*, et saavutada eesmärk muuta börsil noteeritud äriühingute juhtorganite koosseis sooliselt tasakaalustatumaks.

## Muudatusettepanek 25

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 27 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 26

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 28

*Komisjoni ettepanek*

*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 nii valiku aluseks olnud kvalifikatsioonikriteeriumid kui ka nende kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane,

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

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.

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

## Muudatusettepanek 27

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 29

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 28

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 30

#### *Komisjoni ettepanek*

(30) Liikmesriigid peaksid käesoleva

#### *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.

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

## Muudatusettepanek 29

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 31

*Komisjoni ettepanek*

**(31) Kuna töötajaskonna soolisel 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 30

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 32

*Komisjoni ettepanek*

**(32) Kuna börsil noteeritud äriühingud peaksid püüdma suurendada alaesindatud soo osakaalu kõigil otsuste tegemisega seotud ametikohtadel, võivad liikmesriigid ette näha, et käesolevas direktiivis sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühing tõendab, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud**

*Muudatusettepanek*

**(32) Kuna naiste osakaal tegevjuhtkonna liikmete seas on veelgi madalam, tuleks luua täiendavaid stiimuleid naiste osakaalu suurendamiseks tegevjuhtkonna liikmete seas. Liikmesriigid võivad ette näha, et käesolevas direktiivis sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühing tõendab, et**

vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, **olenemata sellest, kas tegemist on** tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega.

alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest **tingimusel, et vähemalt üks** tegevjuhtkonna liikmetest on **alaesindatud soost**.

## Muudatusettepanek 31

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 33

#### *Komisjoni ettepanek*

(33) Lisaks **meetmetele**, mis on seotud tegevjuhtkonda **mittekuuluvate** juhtorgani liikmetega, ning selleks, et parandada soolist tasakaalu ka äriühingu igapäevase juhtimisega tegeleva tegevjuhtkonna seas, tuleks börsil noteeritud äriühingutelt nõuda, et nad võtaksid mõlema soo esindatuse tagamiseks tegevjuhtkonnas individuaalseid kohustusi, mis tuleb täita hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Selliste kohustuste eesmärk on saavutada konkreetse äriühingu soolise tasakaalu parandamisel käegakatsutavat edu.

#### *Muudatusettepanek*

(33) Lisaks **stiimulitele**, mis on seotud tegevjuhtkonda **kuuluvate** juhtorgani liikmetega, ning **ka** selleks, et parandada soolist tasakaalu ka äriühingu igapäevase juhtimisega tegeleva tegevjuhtkonna seas, tuleks börsil noteeritud äriühingutelt nõuda, et nad võtaksid mõlema soo **tasakaalustatuma** esindatuse tagamiseks tegevjuhtkonnas individuaalseid kohustusi, mis tuleb täita hiljemalt 1. jaanuariks 2020 **ning suurte riigi osalusega äriühingute puhul 1. jaanuariks 2018**. Selliste kohustuste eesmärk on saavutada konkreetse äriühingu soolise tasakaalu parandamisel käegakatsutavat edu.

## Muudatusettepanek 32

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 34

#### *Komisjoni ettepanek*

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu

#### *Muudatusettepanek*

(34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud **ja suured riigi osalusega äriühingud** esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil

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.

noteeritud äriühingu **ja suure riigi osalusega äriühingu** edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada **asjakohases ja kergesti juurdepääsetavas vormis aastaaruandes ja veebilehel, ning** kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse **täpselt** märkida, missuguseid meetmeid on äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatseb ta võtta edaspidi.

### Muudatusettepanek 33

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 35

##### *Komisjoni ettepanek*

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

##### *Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 34

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 37

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 35

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 38

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 36

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 1

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

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



## Muudatusettepanek 37

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

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 38

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 3

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 39

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – pealkiri

#### *Komisjoni ettepanek*

Eesmärgid **tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete suhtes

#### *Muudatusettepanek*

Eesmärgid juhtorgani liikmete suhtes

## Muudatusettepanek 40

### Ettepanek võtta vastu direktiiv

## Artikkel 4 – lõige 1

### *Komisjoni ettepanek*

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

### *Muudatusettepanek*

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

**Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud teevad vajalikud kohandused töölevõtmise, eelvaliku, valiku ja ametissenimetamise protsessi kõigis etappides. Eelkõige tagavad liikmesriigid, et äriühingud valivad juhtorganite liikmete kandidaadid sooliselt tasakaalustatud valikurühmast.**

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

## Muudatusettepanek 41

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

### *Komisjoni ettepanek*

### *Muudatusettepanek*

**1 a. Liikmesriigid võivad ette näha, et käesolevas lõikes sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühingud ja suured riigi osalusega**

*äriühingud tõendavad, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, tingimusel et nad oleksid esindatud nii tegevjuhtkonna kui ka tegevjuhtkonda mittekuuluvate liikmete hulgas. Ühe kolmandiku eesmärgi täitmiseks vajalik arv peab olema osakaalult võimalikult lähedal ühele kolmandikule.*

## **Muudatusettepanek 42**

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

#### *Komisjoni ettepanek*

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

## **Muudatusettepanek 43**

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

#### *Komisjoni ettepanek*

3. Liikmesriigid tagavad lõikes 1 sätestatud eesmärgi täitmiseks, et **tegevjuhtkonda mittekuuluvate** juhtorgani liikmete valimisel eelistatakse 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 **konkreetsid kandidaate iseloomustavaid** kriteeriume, **ei kalluta tulemust** vastassoo esindaja kasuks.

#### *Muudatusettepanek*

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

*mitte diskrimineerivad.*

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

## **Muudatusettepanek 44**

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

*Komisjoni ettepanek*

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

*Muudatusettepanek*

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

## **Muudatusettepanek 45**

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

*Komisjoni ettepanek*

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

## **Muudatusettepanek 46**

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

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

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

## **Muudatusettepanek 47**

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

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

**välja jäetud**

## **Muudatusettepanek 48**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

## Artikkel 5 – lõige 1

### *Komisjoni ettepanek*

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

### *Muudatusettepanek*

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

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

## Muudatusettepanek 49

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

### *Komisjoni ettepanek*

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

### *Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 50

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 5 – lõige 3

#### *Komisjoni ettepanek*

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

#### *Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 51

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

#### *Komisjoni ettepanek*

**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*

**välja jäetud**

#### *Selgitus*

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

*võrdõiguslikkusega tegeleva asutuse pädevust.*

## **Muudatusettepanek 52**

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

*Komisjoni ettepanek*

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

*Muudatusettepanek*

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

## **Muudatusettepanek 53**

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

*Komisjoni ettepanek*

(a) haldustrahvid;

*Muudatusettepanek*

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

## **Muudatusettepanek 54**

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

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

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

*Selgitus*

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



## Muudatusettepanek 55

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

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

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

## Muudatusettepanek 56

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

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

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

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

## Muudatusettepanek 57

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

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

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

Ilma et see piiraks artikli 4 ***lõike 6*** kohaldamist, võivad liikmesriigid, kes on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks börsil noteeritud äriühingute ***ja suurte riigi***

tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, jätta kohaldamata ametissenimetamisega seotud menetlusnõuded, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5, tingimusel et **suudetakse tõendada**, et kõnealuste meetmete kaudu on võimalik saavutada olukord, kus börsil noteeritud äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja **börsil noteeritud** riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018 on alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 %.

**osalusega äriühingute** tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, **või liikmesriigid, kus kehtivad muud, näiteks eneseregulatsiooni meetmed naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks börsil noteeritud äriühingute ja suurte riigi osalusega äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas**, jätta kohaldamata ametissenimetamisega seotud menetlusnõuded, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5, **ning artikli 5 lõike 1**, tingimusel et **komisjoni hinnang osutab**, et kõnealuste meetmete kaudu on võimalik saavutada olukord, kus börsil noteeritud äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018 on alaesindatud soost liikmete osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas **kas** vähemalt 40 % **või vastab artikli 4 lõikes 7 osutatud ühe kolmandiku eesmärgile. Asjaomane liikmesriik edastab sellekohase teabe komisjonile.**

#### *Selgitus*

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

### **Muudatusettepanek 58**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 8 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

#### **Artikkel 8 a**

##### **Võrdõiguslikkusega tegelev asutus**

**Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid tagamaks, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte**

*rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine)<sup>1</sup> artikli 20 kohaselt määratud asutus või asutused on pädevad ka edendada, analüüsima, jälgima ja toetama soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganites.*

---

<sup>1</sup> ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.

## **Muudatusettepanek 59**

### **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 **ning** teave börsil noteeritud äriühingute **ja suurte riigi osalusega äriühingute** individuaalsete kohustuste kohta, mis on võetud artikli 5 lõike 1 kohaselt.

## **Muudatusettepanek 60**

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

#### *Komisjoni ettepanek*

Liikmesriigid, kes artikli 8 lõike 3 kohaselt ei kohalda ametissenimetamisega seotud menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5, lisavad lõikes 1 nimetatud aruandesse teabe artikli 8 lõikes 3 osutatud riigi tasandi meetmete

#### *Muudatusettepanek*

Liikmesriigid, kes artikli 8 lõike 3 kohaselt ei kohalda ametissenimetamisega seotud menetlusnõudeid, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5, lisavad lõikes 1 nimetatud aruandesse teabe artikli 8 lõikes 3 osutatud riigi tasandi meetmete

konkreetsete tulemuste kohta. Seejärel **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.

konkreetsete tulemuste kohta. Seejärel **avaldab** komisjon eriaruande, milles on antud hinnang sellele, kas kõnealused meetmed tõesti võimaldavad saavutada olukorra, kus **suurte** riigi osalusega äriühingute puhul 1. jaanuariks 2018 ja börsil noteeritud äriühingute puhul 1. jaanuariks 2020 on tagatud, et alaesindatud soost isikuid oleks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas vähemalt 40 %. Esimese sellise aruande **avaldab** komisjon 1. juuliks 2017 ja edaspidised aruanded kuue kuu jooksul pärast seda, kui on saadud teade, et asjaomane liikmesriik on esitanud lõike 1 kohase aruande.

## Muudatusettepanek 61

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

#### *Komisjoni ettepanek*

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

## Muudatusettepanek 62

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 9 – lõige 3

#### *Muudatusettepanek*

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

*Komisjoni ettepanek*

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

*Muudatusettepanek*

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

**Muudatusettepanek 63**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 9 – lõige 4**

*Komisjoni ettepanek*

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

*Muudatusettepanek*

**välja jäetud**

## MENETLUS

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