



EUROOPAN PARLAMENTTI

2009 - 2014

*Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta*

**2012/0299(COD)**

11.7.2013

## **LAUSUNTO**

työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnalta

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

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

Valmistelija: Marije Cornelissen

PA\_Legam

## LYHYET PERUSTELUT

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

### **Soveltamisala: toimivaan johtoon kuuluvat ja siihen kuulumattomat jäsenet**

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

### **Menettelyjen moninaisuus**

Komission ehdotuksen painopisteenä on erityinen tapa, jolla ehdokkaat valitaan johtokuntapaikkoihin. Sen olisi oltava avoin ja neutraali sekä perustuttava yksilön pätevyyteen. Johtokunnan jäsenten valinta- tai nimitystapa ei kuitenkaan aina muistuta tavallisten työntekijöiden rekrytointimenettelyä. Joissakin jäsenvaltioissa esimerkiksi työntekijät tai ammattiliiton jäsenet nimittävät tai äänestävät johtokunnan jäsenet. Näin toimitaan esimerkiksi Saksan Mitbestimmung-järjestelmässä. Lisäksi yksilölliset ominaisuudet eivät aina ole ainoita ratkaisevia perusteita. Tasapaino eri taitojen, asiantuntemuksen, kansallisuuden tai edustusta koskevien näkökohtien välillä voi olla tärkeä tai jopa ratkaiseva tekijä lopullisessa johtajien valinnassa. Ammattiliitot ja yritykset ovat pyytäneet lisää joustavuutta nimitys- tai valintatapoihin.

Valmistelija ehdottaa näin ollen 4 artiklan 1 kohdassa, että jäsenvaltiot ja yhtiöt voivat mukauttaa vapaasti valinta- tai nimitysmenettelyjään keskittyen lopputulokseen. Mukautuksella voi olla eri muotoja, ja sitä voidaan soveltaa nimitys-, rekrytointi- ja valintaprosessiin, kunhan tavoitteena on, että julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa on vähintään 40 prosenttia naisia.

### **Kohteena koko rekrytointiprosessi**

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

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

### **Raportointi- ja selvitysvelvoitteet**

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

### **Soveltamatta jättämistä koskeva lauseke**

Komission ehdotuksen tavoitteena on välttää puuttumista johtokuntien sukupuolitasapainon parantamiseksi toteutettuihin nykyisiin kansallisiin toimenpiteisiin. Valmistelija ehdottaa, että jäsenvaltioiden mahdollisuus olla soveltamatta direktiivin tiettyjä keskeisiä artikloja pidetään voimassa. Jos jäsenvaltio katsoo, että direktiivin tavoitteet voidaan saavuttaa vapaaehtoisilla tai muilla toimenpiteillä, sillä olisi oltava vapaus kokeilla mainittuja toimenpiteitä. Valmistelija kuitenkin ehdottaa sellaisten takeiden vahvistamista, joiden mukaan kansalliset toimenpiteet ovat yhtä tehokkaita direktiivin 40 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi. Tästä syystä soveltamatta jättämisen ehdoksi olisi asetettava komission hyväksyntä. Mikäli johtokuntien naisjäsenten 30 prosentin osuutta koskevaa välitavoitetta ei ole saavutettu vuoteen 2017 mennessä, direktiivi tulee lisäksi automaattisesti voimaan kyseisessä jäsenvaltiossa.

### **Seuraamukset ja kannustimet**

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

## **TARKISTUKSET**

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

**Tarkistus 1**  
**Ehdotus direktiiviksi**  
**otsikko 1**

*Komission teksti*

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA  
NEUVOSTON DIREKTIIVI

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

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

*Tarkistus*

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA  
NEUVOSTON DIREKTIIVI

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

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

**Tarkistus 2**  
**Ehdotus direktiiviksi**  
**Johdanto-osan 1 viite**

*Komission teksti*

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 157 artiklan 3 kohdan,

*Tarkistus*

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen **8 artiklan sekä** 157 artiklan **3 ja 4** kohdan,

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

*Komission teksti*

*Tarkistus*

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

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

*Komission teksti*

*Tarkistus*

*ottaa huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan,*

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

*Komission teksti*

*Tarkistus*

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

**Tarkistus 6**

**Ehdotus direktiiviksi**  
**Johdanto-osan 2 a kappale (uusi)**

*Komission teksti*

*Tarkistus*

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

**Tarkistus 7**

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

*Komission teksti*

*Tarkistus*

*(6 a) Kaikkien EU:n toimielinten ja virastojen olisi sisäisessä henkilöstöpolitiikassaan noudatettava sukupuolten tasa-arvon periaatetta*

*erityisesti varmistamalla sukupuolten tasapainoinen edustus päätöksenteon kaikilla tasoilla.*

**Tarkistus 8**  
**Ehdotus direktiiviksi**  
**Johdanto-osan 7 kappale**

*Komission teksti*

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

*Tarkistus*

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

**Tarkistus 9**

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

*Komission teksti*

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

*Tarkistus*

## Tarkistus 10

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

#### *Komission teksti*

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

## Tarkistus 11

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 9 kappale

#### *Komission teksti*

(9) On näyttöä myös siitä, että tasa-arvo työmarkkinoilla voi parantaa talouskasvua huomattavasti. Naisten määrän lisääminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa unionissa ei vaikuta ainoastaan johtokuntatehtäviin nimitettäviin naisiin vaan houkuttelee osaltaan naiskykyjä kyseisiin yrityksiin ja lisää naisten osuutta kaikilla hallintotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten osuuden kasvattamisella yritysten johtokunnissa *on* myönteinen

#### *Tarkistus*

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

#### *Tarkistus*

(9) On näyttöä myös siitä, että tasa-arvo työmarkkinoilla voi parantaa talouskasvua huomattavasti. Naisten määrän lisääminen julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa unionissa ei vaikuta ainoastaan johtokuntatehtäviin nimitettäviin naisiin vaan houkuttelee osaltaan naiskykyjä kyseisiin yrityksiin ja lisää naisten osuutta kaikilla hallintotasoilla ja työvoimassa. Tämän vuoksi naisten osuuden kasvattamisella yritysten johtokunnissa *pitäisi olla*



vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen. Kyvykkäiden naisten varannon täysimääräinen hyödyntäminen parantaisi merkittävästi koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Naisten aliedustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa Euroopan unionissa on hukattu mahdollisuus saavuttaa pitkäaikaista kestävä kasvua yleisesti jäsenvaltioiden talouksissa.

myönteinen vaikutus sekä sukupuolten työllisyys- että palkkaerojen kaventamiseen. Kyvykkäiden naisten varannon täysimääräinen hyödyntäminen parantaisi merkittävästi koulutuksen kannattavuutta niin yksilöiden kuin julkisen sektorinkin näkökulmasta. Naisten aliedustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa Euroopan unionissa on hukattu mahdollisuus saavuttaa pitkäaikaista kestävä kasvua yleisesti jäsenvaltioiden talouksissa.

## **Tarkistus 12**

### **Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 11 kappale**

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

(11) Naisten osuus yritysten johtokunnissa kasvaa hyvin hitaasti, sillä keskimääräinen kasvu viime vuosina on ollut 0,6 prosenttiyksikköä vuodessa. Edistyminen on ollut hyvin epätasaista eri jäsenvaltioissa, mikä on johtanut hyvin erilaisiin tuloksiin. Se on ollut merkittäväntä niissä jäsenvaltioissa, joissa on otettu käyttöön sitovia toimenpiteitä. Erot jäsenvaltioiden välillä todennäköisesti kasvavat johtuen eri jäsenvaltioiden hyvin erilaisista lähestymistavoista naisten osuuden lisäämiseen johtokunnissa.  
***Tämän vuoksi jäsenvaltioiden olisi jaettava tietoja ja hyviä käytäntöjä parempien tulosten saavuttamiseksi toteuttamalla sukupuolijakaumaa tasapainottavia toimenpiteitä.***

## **Tarkistus 13**

### **Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 kappale**

*Komission teksti*

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

*Tarkistus*

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

**Tarkistus 14**

**Ehdotus direktiiviksi  
Johdanto-osan 14 kappale**

*Komission teksti*

(14) ***Vaikka*** tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, ***toimivaan***

*Tarkistus*

(14) Tällä direktiivillä ei pyritä tarkasti yhdenmukaistamaan johtokuntapaikkoihin liittyviä valintamenettelyjä ja pätevyysvaatimuksia koskevia kansallisia säädöksiä, ***vaan siinä edellytetään***, että

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

julkisesti noteerattujen yhtiöiden ja suurten julkisten yritysten, joissa sukupuolet eivät ole tasapainoisesti edustettuina, on mukautettava avoimia paikkoja koskevia ilmoitus-, rekrytointi-, valinta- ja nimitysmenettelyjään, koska se on osoittanut tarpeelliseksi johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiseksi. Unionin laajuinen toimenpide on tärkein väline, jolla voidaan todella varmistaa kilpailukykyiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset kaikkialla unionissa ja välttämään liike-elämälle aiheutuva käytännön haitta.

## Tarkistus 15

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 15 kappale

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

päätöksentekoon *etenkin* yritysten johtokunnissa odotetaan olevan myönteisiä oheisvaikutuksia naisten työllisyyteen kyseisissä yrityksissä ja koko taloudessa.

päätöksentekoon yritysten johtokunnissa *ja koko yrityksen kaikilla hallintotasoilla* odotetaan olevan myönteisiä oheisvaikutuksia naisten työllisyyteen kyseisissä yrityksissä ja koko taloudessa.

## Tarkistus 16

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 kappale

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

## Tarkistus 17

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 18 kappale

#### *Komission teksti*

(18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä

#### *Tarkistus*

(18) Direktiiviä ei pitäisi soveltaa mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä

toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY tarkoitettuihin mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, vaikka ne olisi noteerattu julkisesti.

toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa 2003/361/EY tarkoitettuihin mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, vaikka ne olisi noteerattu julkisesti; ***jäsenvaltioiden olisi kuitenkin otettava käyttöön menettelytapoja, joilla tuetaan ja kannustetaan pk-yrityksiä tasapainottamaan merkittävästi sukupuolijakaumaa kaikilla hallintotasolla ja yritysten johtokunnissa.***

## Tarkistus 18

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 20 kappale

#### *Komission teksti*

(20) Kaikissa johtokuntajärjestelmissä erotetaan yrityksen toimivaan johtoon kuuluvat johtokunnan jäsenet, jotka osallistuvat yrityksen jokapäiväiseen johtamiseen, sekä toimivaan johtoon kuulumattomat jäsenet, jotka eivät osallistu päivittäiseen johtamiseen vaan joilla on valvova tehtävä. Tässä direktiivissä säädettyjä määrällisiä tavoitteita olisi sovellettava ***ainoastaan toimivaan johtoon kuulumattomiin*** johtokunnan jäseniin, ***jotta saataisiin tasapainoon toisaalta tarve parantaa johtokuntien sukupuolitasapainoa ja toisaalta tarve minimoida yrityksen päivittäiseen johtamiseen kohdistuvat häiriöt. Koska yritysten toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten tehtävät liittyvät valvontaan, niihin on myös helpompaa löytää päteviä ehdokkaita yrityksen tai pitkälti myös yrityksen toimialan ulkopuolelta, mikä on tärkeä seikka sellaisilla talouden aloilla, joilla jommankumman sukupuolen osuus työvoimasta on erityisen vähäinen.***

#### *Tarkistus*

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

## Tarkistus 19

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 21 kappale

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

## Tarkistus 20

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 kappale

#### *Komission teksti*

(22) Julkisesti noteeratut yhtiöt unionissa olisi velvoitettava perustamaan asianmukaiset menettelyt niiden johtokuntien kokoonpanon sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden, joiden ***toimivaan johtoon kuulumattomassa*** johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, olisi

#### *Tarkistus*

(22) Julkisesti noteeratut yhtiöt unionissa olisi velvoitettava perustamaan asianmukaiset menettelyt niiden johtokuntien kokoonpanon sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi. Niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden ***ja suurten julkisten yritysten***, joiden johtokunnan jäsenistössä ei ole vähintään 40:tä prosenttia aliedustettua sukupuolta, olisi

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

**Tarkistus 21**  
**Ehdotus direktiiviksi**  
**Johdanto-osan 23 kappale**

*Komission teksti*

(23) Jäsenvaltiot käyttävät määräysvaltaa **julkisesti noteeratuissa** yrityksissä, jotka ovat jäsenvaltioiden ja julkisten yritysten välisten taloudellisten suhteiden avoimuudesta sekä tiettyjen yritysten taloudellisen toiminnan avoimuudesta 16 päivänä marraskuuta 2006 annetun komission direktiivin 2006/111/EY<sup>32</sup> 2 artiklan b kohdassa tarkoitettuja julkisia yrityksiä. Tästä määräysvallasta johtuen niillä on käytettävissään keinot toteuttaa tarvittava muutos nopeammin. Tämän vuoksi tällaisille yrityksille olisi asetettava aikaisempi määräaika tavoitteelle, jonka

**mukautettava avoimia paikkoja koskevia ilmoitus-, rekrytointi-, valinta-, ja nimitysmenettelyjään,** jotta ne voivat saavuttaa kyseisen prosenttiosuuden 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä. Tämän vuoksi direktiivissä asetetaan tavoitteeksi, että vähintään 40 prosenttia johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta. Tavoite koskee ainoastaan johtokunnan jäsenten yleistä sukupuolijakaumaa eikä vaikuta yksittäisten johtokunnan jäsenten valintaan laajasta joukosta mies- ja naispuolisia ehdokkaita kussakin yksittäistapauksessa. Se ei sulje pois ketään yksittäistä johtokunnan jäsen ehdokasta eikä sillä määrätä yrityksiä tai osakkaita nimittämään ketään tiettyjä jäseniä. Päätös johtokunnan jäsenten soveltuvuudesta jää siis yritysten ja niiden osakkaiden tehtäväksi.

*Tarkistus*

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

mukaan vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta.

mukaan vähintään 40 prosenttia johtokunnan jäsenistä on oltava aliedustettua sukupuolta.

## Tarkistus 22

### Ehdotus direktiiviksi

#### Johdanto-osan 24 kappale

##### *Komission teksti*

(24) Tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan **toimivaan johtoon kuulumattomien** jäsenten lukumäärän määrittämistä on tarkennettava, koska suurimmassa osassa johtokuntia ei ole matemaattisesti mahdollista saavuttaa tarkalleen 40 prosentin osuutta. Tästä syystä tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan johtokuntapaikkojen lukumäärän olisi oltava 40:tä prosenttia lähin luku. Jotta aiemmin yliedustettua sukupuolta ei syrjittäisi, julkisesti noteerattujen yhtiöiden ei kuitenkaan tarvitse nimittää aliedustetun sukupuolen edustajaa **puoleen tai** yli puoleen **toimivaan johtoon kuulumattomista** johtokuntapaikoista. Aliedustetulla sukupuolella pitäisi siis esimerkiksi olla vähintään yksi paikka johtokunnissa, joissa on kolme **tai neljä toimivaan johtoon kuulumatonta** jäsentä, vähintään kaksi paikkaa johtokunnissa, joissa on viisi tai kuusi **toimivaan johtoon kuulumatonta** jäsentä ja vähintään kolme paikkaa johtokunnissa, joissa on seitsemän tai kahdeksan **toimivaan johtoon kuulumatonta** jäsentä.

##### *Tarkistus*

(24) Tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan jäsenten lukumäärän määrittämistä on tarkennettava, koska suurimmassa osassa johtokuntia ei ole matemaattisesti mahdollista saavuttaa tarkalleen 40 prosentin osuutta. Tästä syystä tavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan johtokuntapaikkojen lukumäärän olisi oltava 40:tä prosenttia lähin luku. Jotta aiemmin yliedustettua sukupuolta ei syrjittäisi, julkisesti noteerattujen yhtiöiden **ja suurten julkisten yritysten** ei kuitenkaan tarvitse nimittää aliedustetun sukupuolen edustajaa yli puoleen johtokuntapaikoista. Aliedustetulla sukupuolella pitäisi siis esimerkiksi olla vähintään yksi paikka johtokunnissa, joissa on kolme jäsentä, vähintään kaksi paikkaa johtokunnissa, joissa on **neljä**, viisi tai kuusi jäsentä ja vähintään kolme paikkaa johtokunnissa, joissa on seitsemän tai kahdeksan jäsentä.

## Tarkistus 23

### Ehdotus direktiiviksi



## Johdanto-osan 26 kappale

*Komission teksti*

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

## Tarkistus 24

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 kappale

*Komission teksti*

(27) Johtokuntien jäsenten rekrytointi- ja nimitysmenettelyt vaihtelevat jäsenvaltioittain ja yrityksittäin. Niihin saattaa kuulua yhtiökokouksessa esiteltävä ehdokkaiden esivalinta, jonka tekee esimerkiksi nimityskomitea, tai yksittäiset

*Tarkistus*

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

*Tarkistus*

(27) Johtokuntien jäsenten rekrytointi- ja nimitysmenettelyt vaihtelevat jäsenvaltioittain ja yrityksittäin. Niihin saattaa kuulua yhtiökokouksessa esiteltävä ehdokkaiden esivalinta, jonka tekee esimerkiksi nimityskomitea, tai yksittäiset

osakkaat saattavat nimittää johtokunnan jäsenet suoraan tai yksittäisistä ehdokkaista tai ehdokaslistoista äänestetään yhtiökokouksessa. Ehdokkaiden olisi täytettävä valintaedellytykset kansallisen lainsäädännön ja kyseisten julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintamenettelyn vaiheessa. Tällä direktiivillä **vahvistetaan ainoastaan vähimmäisvaatimukset** valintamenettelyjen **yhdenmukaistamiselle, mikä mahdollistaa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistettujen ehtojen soveltamisen** pyrittäessä tavoitteeseen, joka on tasapuolisempi sukupuolijakauma julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa.

## Tarkistus 25

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 a kappale (uusi)

*Komission teksti*

osakkaat saattavat nimittää johtokunnan jäsenet suoraan tai yksittäisistä ehdokkaista tai ehdokaslistoista äänestetään yhtiökokouksessa. **Tässä oikeudellisessa välineessä otetaan sen vuoksi huomioon valintamenettelyjen moninaisuus samalla, kun vaaditaan näiden menettelyjen mukauttamista, jotta saavutettaisiin naisten osuuden lisäämistä johtokunnissa koskeva tavoite.** Ehdokkaiden olisi täytettävä valintaedellytykset kansallisen lainsäädännön ja kyseisten julkisesti noteerattujen yhtiöiden yhtiöjärjestyksen mukaisessa valintamenettelyn vaiheessa. Tällä direktiivillä **sallitaan** valintamenettelyjen **moninaisuus** pyrittäessä tavoitteeseen, joka on tasapuolisempi sukupuolijakauma julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa.

*Tarkistus*

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

## Tarkistus 26

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 28 kappale

PE508.089v02-00

18/40

AD\939680FI.doc

### *Komission teksti*

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

### **Tarkistus 27**

#### **Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 29 kappale**

### *Komission teksti*

(29) Jos valitsematta jätetty aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas olettaa olleensa

### *Tarkistus*

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

### *Tarkistus*

(29) Jos valitsematta jätetty aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas olettaa olleensa

yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, *julkisesti noteeratun* yhtiön olisi osoitettava, että valinta on tehty asianmukaisesti. Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaat, oikeasuhtaiset ja varoittavat seuraamukset tämän direktiivin rikkomisesta;

## Tarkistus 28

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 30 kappale

#### *Komission teksti*

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

## Tarkistus 29

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 31 kappale

#### *Komission teksti*

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

yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva nimitetty ehdokas, *asianomaisen* yhtiön *tai yrityksen* olisi osoitettava, että valinta on tehty asianmukaisesti.

#### *Tarkistus*

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

*Poistetaan.*

**Tarkistus 30**  
**Ehdotus direktiiviksi**  
**Johdanto-osan 32 kappale**

*Komission teksti*

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

**Tarkistus 31**  
**Ehdotus direktiiviksi**  
**Johdanto-osan 33 kappale**

*Komission teksti*

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

*Tarkistus*

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

*Tarkistus*

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

## Tarkistus 32

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 34 kappale

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

## Tarkistus 33

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 35 kappale

#### *Komission teksti*

(35) Jäsenvaltiot ovat saattaneet jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaa toimenpiteitä varmistaakseen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen yritysten johtokunnissa. Kyseisille jäsenvaltioille olisi annettava mahdollisuus soveltaa kyseisiä toimenpiteitä nimityksiin liittyvien menettelytapavaatimusten sijasta,

#### *Tarkistus*

(35) Jäsenvaltiot ovat saattaneet jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaa toimenpiteitä varmistaakseen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen yritysten johtokunnissa. Kyseisille jäsenvaltioille olisi annettava mahdollisuus soveltaa kyseisiä toimenpiteitä nimityksiin liittyvien menettelytapavaatimusten sijasta,

jos ne voivat osoittaa, että toteutetut toimenpiteet ovat yhtä tehokkaita sen tavoitteen saavuttamiseksi, että aliedustetun sukupuolen osuus julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomista johtokuntapaikoista olisi vähintään 40 prosenttia 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä, jos kyseessä on **julkisesti noteerattu** julkinen yritys.

jos ne voivat osoittaa, että toteutetut toimenpiteet ovat yhtä tehokkaita sen tavoitteen saavuttamiseksi, että aliedustetun sukupuolen osuus julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomista johtokuntapaikoista olisi vähintään 40 prosenttia, ***tai tämän direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun yhden kolmasosan tavoitteen saavuttamiseksi***

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

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

## Tarkistus 34

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 37 kappale

#### *Komission teksti*

(37) Vaikka jotkin jäsenvaltiot ovat toteuttaneet sääntelytoimia tai kannustaneet itsesääntelyyn vaihtelevin tuloksin, suurin osa jäsenvaltioista ei ole toteuttanut mitään toimia tai ilmaissut halua toimia siten, että sillä saataisiin riittävä parannus aikaan. Kaikesta käytettävissä olevasta aiempia ja nykyisiä suuntauksia ja aikoja koskevasta tiedosta tehdyn kattavan analyysin perusteella tehdyt arviot osoittavat, että yksinään toimien jäsenvaltiot eivät saavuta missään vaiheessa ennakoitavaa tulevaisuutta tämän direktiivin tavoitteiden mukaista tasapainoa sukupuolten edustuksessa yritysten ***toimivaan johtoon kuulumattomien*** johtokunnan jäsenten keskuudessa. Nämä seikat huomioon ottaen ja koska

#### *Tarkistus*

(37) Vaikka jotkin jäsenvaltiot ovat toteuttaneet sääntelytoimia tai kannustaneet itsesääntelyyn vaihtelevin tuloksin, suurin osa jäsenvaltioista ei ole toteuttanut mitään toimia tai ilmaissut halua toimia siten, että sillä saataisiin riittävä parannus aikaan. Kaikesta käytettävissä olevasta aiempia ja nykyisiä suuntauksia ja aikoja koskevasta tiedosta tehdyn kattavan analyysin perusteella tehdyt arviot osoittavat, että yksinään toimien jäsenvaltiot eivät saavuta missään vaiheessa ennakoitavaa tulevaisuutta tämän direktiivin tavoitteiden mukaista tasapainoa sukupuolten edustuksessa yritysten johtokunnan jäsenten keskuudessa. Nämä seikat huomioon ottaen ja koska jäsenvaltioiden väliset erot naisten ja

jäsenvaltioiden väliset erot naisten ja miesten edustuksessa yritysten johtokunnissa kasvavat, sukupuolijakaumaa saadaan tasapainotettua yritysten johtokunnissa koko unionissa ainoastaan yhteisellä lähestymistavalla, ja sukupuolten tasa-arvon, kilpailukyvyn ja kasvun potentiaalia voidaan lisätä unionin yhteen sovitetuilla toimilla paremmin kuin erilaajuisilla, eri tuloksiin tähtäävillä ja vaihtelevasti toimivilla kansallisilla aloitteilla. Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan suunnitellun toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla, joten unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti.

miesten edustuksessa yritysten johtokunnissa kasvavat, sukupuolijakaumaa saadaan tasapainotettua yritysten johtokunnissa koko unionissa ainoastaan yhteisellä lähestymistavalla, ja sukupuolten tasa-arvon, kilpailukyvyn ja kasvun potentiaalia voidaan lisätä unionin yhteen sovitetuilla toimilla paremmin kuin erilaajuisilla, eri tuloksiin tähtäävillä ja vaihtelevasti toimivilla kansallisilla aloitteilla. Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan suunnitellun toiminnan laajuuden ja vaikutusten vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla, joten unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti.

## Tarkistus 35

### Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 38 kappale

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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



yhtiöt ehtivät mukautua siihen.

mukautua siihen.

## Tarkistus 36

### Ehdotus direktiiviksi 1 artikla

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

## Tarkistus 37

### Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

## Tarkistus 38

### Ehdotus direktiiviksi

### 3 artikla

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

### Tarkistus 39

#### **Ehdotus direktiiviksi**

#### **4 artikla – otsikko**

#### *Komission teksti*

*Toimivaan johtoon kuulumattomia* johtokunnan jäseniä koskevat tavoitteet

#### *Tarkistus*

Johtokunnan jäseniä koskevat tavoitteet

### Tarkistus 40

#### **Ehdotus direktiiviksi**

#### **4 artikla – 1 kohta**

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.

1 päivään tammikuuta 2018 mennessä.

*Jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt tekevät mukautukset rekrytointi-, esivalinta-, valinta- tai nimitysprosessin asianmukaisessa vaiheessa.*

*Jäsenvaltioiden on erityisesti varmistettava, että yritykset valitsevat ehdokkaat johtokuntatehtävää varten ehdokasjoukosta, jonka sukupuolijakauma on tasapainoinen.*

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

## Tarkistus 41

### Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 a kohta (uusi)

*Komission teksti*

*Tarkistus*

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

## Tarkistus 42

### Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 2 kohta

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

## Tarkistus 43

### Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 3 kohta

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

3. Jäsenvaltioiden on 1 kohdassa määritellyn tavoitteen saavuttamiseksi ***ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan 2 kohdan noudattamiseksi*** varmistettava, että johtokunnan jäsenten ***rekrytoinnissa***, valinnassa ***ja nimityksessä*** annetaan etusija aliedustetun sukupuolen ***pätevälle*** edustajalle, jos toisen sukupuolen edustaja ei ole objektiivisen arvioinnin perusteella tehtävään sopivampi, kun otetaan huomioon kaikki perusteet. ***Kyseisten valintakriteerien on ennen kaikkea oltava selkeitä, avoimia ja syrjimättömiä.***

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

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

*Komission teksti*

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

*Tarkistus*

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

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

*Komission teksti*

*Tarkistus*

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

**Tarkistus 46**

**Ehdotus direktiiviksi**  
**4 artikla – 5 kohta**

*Komission teksti*

*Tarkistus*

5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat kansallisten

5. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat kansallisten

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

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

**Tarkistus 47**  
**Ehdotus direktiiviksi**  
**4 artikla – 6 kohta**

*Komission teksti*

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

*Tarkistus*

**Poistetaan.**

**Tarkistus 48**

**Ehdotus direktiiviksi**  
**5 artikla – 1 kohta**

*Komission teksti*

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

*Tarkistus*

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

*menessä.*

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

## Tarkistus 49

### Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 2 kohta

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

2. Jäsenvaltioiden on velvoitettava julkisesti noteeratut yhtiöt **ja suuret julkiset yritykset** antamaan **tarvittaessa vuosikertomuksissaan** toimivaltaisille kansallisille viranomaisille kerran vuodessa [kahden vuoden kuluttua tämän direktiivin antamisesta] **tiedot** johtokuntiansa sukupuolijakaumasta eriteltynä toimivaan johtoon kuuluviin ja kuulumattomiin johtokunnan jäseniin sekä **saavutetusta edistyksestä ja** toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet lähestyäkseen 4 artiklan 1 kohdassa ja tämän artiklan 1 kohdassa vahvistettuja tavoitteita, ja **soveltuvin osin tiedot viiteajanjakson aikana nimitettyjen johtokunnan jäsenten sukupuolesta ja** julkaisemaan nämä tiedot soveltuvassa ja helposti saatavassa muodossa internetsivullaan.

## Tarkistus 50

### Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 3 kohta

*Komission teksti*

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

*Tarkistus*

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

**Tarkistus 51**

**Ehdotus direktiiviksi  
5 artikla – 4 kohta**

*Komission teksti*

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

*Tarkistus*

***Poistetaan.***

*Perustelu*

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



## Tarkistus 52

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

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

## Tarkistus 53

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

#### *Komission teksti*

(a) hallinnolliset sakot;

#### *Tarkistus*

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

## Tarkistus 54

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

#### *Komission teksti*

#### *Tarkistus*

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

#### *Perustelu*

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

## Tarkistus 55

### Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 c kohta (uusi)

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

## **Tarkistus 56**

### **Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 1 kohta**

*Komission teksti*

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

*Tarkistus*

***Jäsenvaltioita kannustetaan ottamaan*** käyttöön tai ***pitämään*** voimassa säännöksiä, jotka ovat naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua niiden alueella perustetuissa yrityksissä koskevan periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset ***ja joilla pyritään saavuttamaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan tavoite***, jos ***kyseisillä säännöksillä pyritään tämän direktiivin tavoitteeseen ja jos ne rajoittuvat tavoitteen saavuttamiseksi tarpeellisiin toimenpiteisiin eivätkä*** aiheuta perusteetonta syrjintää.

## **Tarkistus 57**

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

*Komission teksti*

Jäsenvaltiot, jotka ovat jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaneet toimenpiteitä varmistaakseen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten joukossa, voivat olla soveltamatta 4 artiklan 1, 3, 4 ja **5 kohtaan** sisältyviä,

*Tarkistus*

Jäsenvaltiot, jotka ovat jo ennen tämän direktiivin voimaantuloa toteuttaneet toimenpiteitä varmistaakseen naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden ***ja suurten julkisten yritysten*** toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten ***tai sellaisten jäsenvaltioiden***

nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä, jos **ne voivat** osoittaa, että aliedustetun sukupuolen on kyseisten toimenpiteiden ansiosta mahdollista saada vähintään 40 prosenttia julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten johtokuntapaikoista 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä tai julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä, sanotun kuitenkin rajoittamatta 4 artiklan **6 ja 7 kohdan** soveltamista.

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

#### *Perustelu*

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

#### **Tarkistus 58**

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

*Komission teksti*

*Tarkistus*

**8 a artikla**

**Tasa-arvoelin**

***Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja***

*yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5 päivänä heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto)<sup>1</sup> 20 artiklan mukaisesti nimetyt elimet ovat toimivaltaisia myös julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokuntien sukupuolijakauman tasapainottamisen edistämiseksi, analysoinnissa, seurannassa ja tukemisessa.*

---

<sup>1</sup> EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23.

## **Tarkistus 59**

### **Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta**

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

## **Tarkistus 60**

### **Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 2 kohta – 1 alakohta**

### *Komission teksti*

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

### **Tarkistus 61**

#### **Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 2 kohta – 2 alakohta**

### *Komission teksti*

Kyseisten jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt, jotka 8 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja kansallisia toimenpiteitä soveltaessaan eivät ole nimittäneet tai valinneet aliedustetun sukupuolen edustajia vähintään 40 prosenttiin *toimivaan johtoon*

### *Tarkistus*

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

### *Tarkistus*

Kyseisten jäsenvaltioiden on varmistettava, että julkisesti noteeratut yhtiöt *ja suuret julkiset yritykset*, jotka 8 artiklan 3 kohdassa tarkoitettuja kansallisia toimenpiteitä soveltaessaan eivät ole nimittäneet tai valinneet aliedustetun sukupuolen edustajia vähintään

**kuuluvien** jäsenten paikoista johtokunnissaan julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä tai niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka eivät ole julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä, soveltavat 4 artiklan 1, 3, 4 ja 5 kohtaan sisältyviä, nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä edellä mainituista päivämääristä alkaen.

40 prosenttiin jäsenten paikoista johtokunnissaan julkisesti noteerattujen julkisten yritysten osalta 1 päivään tammikuuta 2018 mennessä tai niiden julkisesti noteerattujen yhtiöiden osalta, jotka eivät ole julkisia yrityksiä, 1 päivään tammikuuta 2020 mennessä, soveltavat 4 artiklan 1, 3, 4 ja 5 kohtaan sisältyviä, **rekrytointiin, valintaan ja** nimityksiin liittyviä menettelytapasääntöjä edellä mainituista päivämääristä alkaen.

## Tarkistus 62

### Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 3 kohta

#### *Komission teksti*

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

#### *Tarkistus*

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

## Tarkistus 63

### Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 4 kohta

#### *Komission teksti*

***4. Komissio arvioi kertomuksessaan sen perusteella, miten miesten ja naisten edustus julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa ja koko talouselämän eri päätöksentekotasolla on edistynyt, ja ottaen huomioon saavutetun edistyksen riittävän kestävyden, onko direktiivin voimassaoloaika tarpeen jatkaa***

#### *Tarkistus*

***Poistetaan.***

*10 artiklan 2 kohdassa määriteltyä päivämäärää pitemmälle tai onko direktiiviä aiheellista muuttaa.*

## ASIAN KÄSITTELY

<b>Otsikko</b>	Julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottaminen		
<b>Viiteasiakirjat</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Asiasta vastaavat valiokunnat</b> Ilmoitettu istunnossa (pvä)	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
<b>Lausunnon antanut valiokunta</b> Ilmoitettu istunnossa (pvä)	EMPL 22.11.2012		
<b>Valmistelija</b> Nimitetty (pvä)	Marije Cornelissen 12.12.2012		
<b>Valiokuntien yhteiskokoukset – 51 art.</b> Ilmoitettu istunnossa (pvä)	17.1.2013		
<b>Valiokuntakäsittely</b>	23.4.2013	19.6.2013	8.7.2013
<b>Hyväksytty (pvä)</b>	9.7.2013		
<b>Lopullisen äänestyksen tulos</b>	+: –: 0:	37 5 4	
<b>Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Viliija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Adam Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber		
<b>Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet</b>	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
<b>Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (187 art. 2 kohta)</b>	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		