



EUROOPA PARLAMENT

2009–2014

Siseturu- ja tarbijakaitsekomisjon

2012/0299(COD)

4.6.2013

ARVAMUS

Esitaja: siseturu- ja tarbijakaitsekomisjon

Saaja: õiguskomisjon ning naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjon

Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid

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

Arvamuse koostaja: Antonia Parvanova

PA_Legam

LÜHISELGITUS

Ettepaneku eesmärk on edendada soolist võrdõiguslikkust majandusotsuste tegemisel, eelkõige börsil noteeritud äriühingutes, kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artikli 3 lõikega 3 ja kasutada ära olemasolevat talendipotentsiaali, et tagada naiste ja meeste võrdsem osalemine äriühingute juhtorganites, toetades sellega siseturu nõuetekohast toimimist ning strateegia „Euroopa 2020” sihte ja eesmärki suurendada naiste tööhõive määra 2020. aastaks 75%-le.

Arvamuse koostaja toetab ettepanekus taotletud eesmärke. Ta väljendab erilist heameelt valiku üle kasutada direktiivi vahendina, millega luua liidus harmoneeritud õigussüsteem ja saavutada suurem õiguskindlus, et vähendada halduskoormust, mis tuleneb riikidevahelistest erisustest soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete kohaldamisel ja rakendamisel juhatustes.

Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamine on üks ELi peaesmärkidest, see kajastub nii aluslepingutes (Euroopa Liidu lepingu artikli 3 lõige 3 ja Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 157) kui ka põhiõiguste hartas (artikkel 23). ELi institutsioonid on teinud mitmeid jõupingutusi, et edendada soolist võrdõiguslikkust majandusotsuste tegemisel. aastal määratles komisjon võrdsuse otsuste tegemisel naiste harta (COM(2010)78 lõplik) ning naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015 (COM(2010)491 lõplik) ühe prioriteedina. aasta märtsis algatas komisjoni asepresident Reding kampaania naiste osaluse suurendamiseks ettevõtete juhatustes, kutsudes börsil noteeritud äriühinguid üles vabatahtlikult suurendama naiste osakaalu juhtorganites 2020. aastaks 40%-ni. Kampaaniaga oli võimalik ühineda terve aasta jooksul, kuid sellele kirjutas alla vaid 24 ettevõtet.

Vaatamata nendele jõupingutustele, püsib juhtivatel ametikohtadel jätkuvalt sooline tasakaalustamatus. Komisjoni andmetel on praegu 15,8% suurimate äriühingute juhtivatest ametikohtadest naiste käes. Liikumine olukorra paranemise suunas on olnud aeglane ning aastane kasv vaid 0,6%. Tulemused erinevad liikmesriigiti.

Komisjoni ettepanekut toetavad kõik majandusalastel ametikohtadel töötavad volinikud: asepresident Antonio Tajani (tööstus ja ettevõtlus), asepresident Joaquín Almunia (konkurents), asepresident Olli Rehn (majandus ja rahandus), volinik Michel Barnier (siseturg ja teenused) ja volinik László Andor (tööhõive ja sotsiaalküsimused) ning asepresident Viviane Reding.

Arvamuse koostaja tuvastas mitmeid valdkondi, mis pakuvad naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonile erilist huvi ja millele ta oma arvamuses lisatähelepanu pööras, eelkõige siseturu toimimine, ettevõtete õiguskindlus ja tarbijaelistuste ilmumine ettevõtte otsustusprotsessidega seotud valikutes. Arvamuse koostaja pööras asjakohast tähelepanu ELi haprale majandusolukorrale ja sellele, kuidas käesolev ettepanek võiks positiivselt mõjuda finantsstabiilsuse saavutamisele ja pikaajalisele majanduskasvule.

Euroopa Komisjoni andmete kohaselt teevad naised umbes 70% tarbimisotsustest kogu maailmas. Seega võib rohkemate naiste esindatus juhtivatel kohtadel pakkuda parema ülevaate majanduskäitumisest ja tarbijavalikutest. Tooted ja teenused, mis vastavad rohkem tarbijate vajadustele ja eelistustele, võivad müüginumbreid suurendada.

Lisaks on ülioluline tagada õiguskindlus ettevõtetele, mis tegutsevad rohkem kui ühes liikmesriigis. Praegu esineb üle kogu liidu äriühingute juhtorganites soolise võrdõiguslikkuse toetamiseks kehtestatud reeglites ebavõrdsusi. Sellisel mitmekesisusel võib olla negatiivne mõju ühtse turu toimimisele. Piiriülese tegevusega ettevõtete jaoks on vaja ühtset

usaldusväärset õigusraamistikku, et täielikult ära kasutada juurdepääsu ühtsele turule ning saavutada rahuldaval tasemel majandustulemusi.

Nagu on ilmnunud mitmete kvantitatiivsete uuringute tulemustest, suurendab tippjuhtide seas valitsev sooline tasakaal praegustes majandustingimustes äriühingu finantssuutlikkust ja kasumlikkust. Seetõttu ei ole börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites naiste osaluse suurendamine üksnes soolise võrdõiguslikkuse ja diskrimineerimiskeelu tagamise huvides, vaid sellel võib olla positiivne mõju ka asjassepuutuvate äriühingute toimimisele ja majandustulemustele.

Arvestades ELi rahvastiku vananemist, usub arvamuse koostaja, et ettevõtete juhtorganites Euroopa elanikkonnast poole potentsiaali kasutamata jätmine võib aeglustada meie majanduse arengut, finantsstruktuuride taastumist ja olemasoleva inimkapitali suutlikkust.

Arvamuse koostaja kutsub oma muudatusettepanekutes liikmesriike üles pakkuma ettevõtetele stiimuleid, et need teeksid juhtorganites soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte järgimisel edusamme ning annaksid neist aru, võimaldades naiste juurdepääsu ettevõtlusvõrgustikele ja kujundades oma personalipoliitikat nii, et see toetaks naiste võimekuse ärakasutamist.

Esitatud muudatusettepanekud on tasakaalustatud ja kinnitavad ülalmainitud aspektide tugevdamise kaudu originaalteksti. Nende kaasamine parandab ettepaneku õiguskindlust ja tugevdab peamisi soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid, tagades seeläbi vastavuse põhiõiguste harta artiklile 23 ja Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklile 157.

MUUDATUSETTEPANEKUD

Siseturu- ja tarbijakaitsekomisjon palub vastutaval naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjonil lisada oma raportisse järgmised muudatusettepanekud:

Muudatusettepanek 1 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 6 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 a) Komisjoni andmetel¹ teevad naised praegusel ajal suurema osa tarbimisotsustest kogu maailmas. Naiste parem esindatus ettevõtete juhatuses annaks asjaomastele ettevõtetele paremad teadmised tarbija vajadustest ja majanduslikust käitumisest. Nii saavad nad pakkuda kaupu ja teenuseid, mis vastavad paremini tarbija nõudmistele.

¹*Euroopa Komisjoni õigusküsimuste peadirektoraat „Women in economic decision-making in the EU: A Europe 2020 initiative 2012*

Muudatusettepanek 2
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 6 b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 b) ELi institutsioonid ja asutused peaksid näitama eeskuju soolise tasakaalu parandamisega. Käesolevas direktiivis esitatud põhimõtted tuleks lisada eeskirjadesse, mis reguleerivad komisjoni, Euroopa Parlamendi ja kõigi ELi institutsioonide ja asutuste, sh Euroopa Keskpanga sisemisi personalivaliku menetlusi. Kõigis ELi institutsioonides tuleb välja töötada tõhusamad soolise võrdõiguslikkuse eeskirjad, et mõjutada töölevõtmist ELi eri institutsioonidesse, koolitusi ja igapäevast toimimist. Sel eesmärgil peaksid institutsioonid tagama, et kõrgema juhtkonna töötajate, sh peadirektorite, direktorite ja üksuse juhatajate töölevõtmisel saavutatakse sooline tasakaal.

Muudatusettepanek 3
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 6 c (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 c) On väga oluline, et komisjon kui ELi täitevorgan parandaks oma soolist tasakaalu, et Euroopa kodanikke paremini esindada. Seetõttu kutsutakse liikmesriike üles esitama volinike kolleegiumi igale ametikohale nü mees- kui ka naissoost kandidaadi, et tagada

volinike kolleegiumi sooline tasakaal.

Muudatusettepanek 4
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 6 d (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 d) Euroopa Keskpang (EKP), Euroopa Finantsjärelevalve Süsteem – sealhulgas Euroopa Süsteemsete Riskide Nõukogu – ja Euroopa järelevalveasutused (ESAd) peaksid täitma kõiki soolise võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimise nõudeid. Ka ESAd järelevalvenõukogusid tuleks ergutada esitama Euroopa Parlamendi asjaomasel kuulamisel eesistujate ja tegevdirektorite ametikohtadele sooliselt tasakaalus kandidaadinimekirju. Lõplik valik nendele ametikohtadele peaks olema sooliselt tasakaalustatud. Samuti on oluline, et Euroopa Süsteemsete Riskide Nõukogu juhtkomitees ja nõuandekomiteedes oleks saavutatud sooline tasakaal.

Muudatusettepanek 5
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 6 e (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(6 e) Euroopa Keskpanga (EKP) järelevalvenõukogu, sh esimehe ja aseesimehe ametikohad peaksid olema sooliselt tasakaalustatud. Kui Euroopa Keskpanga juhatuses vabaneb ametikoht, tuleks liikmesriike, kelle rahaihik on euro, julgustada esitama vabale ametikohale kaks kandidaati, kellest üks on mees- ja üks naissoost. Liikmesriike tuleks ka ergutada nimetama naisi riigi keskpankade juhatajateks, et tagada

Muudatusettepanek 6
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 7
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

Muudatusettepanek

(8) Mis puutub ettevõtlusse, siis on laialt levinud seisukoht, et naiste valimine juhtorganisse aitab parandada äriühingu üldjuhtimist, kuna see suurendab meeskonnatöö tulemuslikkust ja otsuste tegemise kvaliteeti tänu mitmekesisemale ja kollektiivile orienteeritud mõtteviisile, mis toob kaasa uusi vaatenurki 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 *toimimisele ja majandustulemustele*.

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 aitab naiste **osaluse suurendamine** äriühingute juhtorganites vähendada nii naiste ja meeste tööhõive- kui ka palgaerinevusi. Naiste teadmiste ja oskuste täielikum ärakasutamine suurendaks hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides.

Muudatusettepanek 8 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 10

Komisjoni ettepanek

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

tõmmata ka teisi võimekaid naisi ning tagab naiste suurema osaluse kõikidel juhtimistasanditel ning kogu töötajaskonna hulgas. Seepärast aitab naiste **tasakaalustatum osalus** äriühingute juhtorganites vähendada nii naiste ja meeste tööhõive- kui ka palgaerinevusi. Naiste teadmiste ja oskuste täielikum ärakasutamine suurendaks hariduse tasuvust nii üksikisikute kui ka avaliku sektori seisukohalt. Naiste alaesindatus börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites tähendab pikaajalise jätkusuutliku majanduskasvu saavutamise võimaluse kasutamata jätmist kõikides ELi liikmesriikides.

Muudatusettepanek

(10) Hoolimata praegustest ELi õigusaktidest soolise diskrimineerimise vältimise ja selle vastu võitlemise kohta ning nõukogu soovitudest, mille põhieesmärk oli naiste osaluse suurendamine majandusotsuste tegemisel ning iseregulatsiooni soodustavate meetmete võtmine ELi tasandil, on **naised** äriühingute kõrgemates otsuseid tegevates organites kogu ELi territooriumil endiselt väga **alaesindatud**. Soolise tasakaalu puudumine on kõige suurem ja teravam probleem erasektoris, eelkõige börsil noteeritud äriühingutes, **samas kui ka teatud ELi institutsioonides ja asutustes, nt Euroopa Keskpangas, on soolise tasakaaluga suuri probleeme**. Komisjoni peamine sellealane statistiline näitaja, mis väljendab soolist esindatust äriühingute juhtorganites, osutab, et äriühingute kõrgeimal otsustustasandil tegutsevate naiste osakaal on endiselt väga väike. 2012. aasta jaanuaris oli suuremate börsil

naiste osakaal ainult 15%.

noteeritud ELi äriühingute juhtorganites naisi vaid 13,7 %. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas oli naiste osakaal ainult 15%.

Muudatusettepanek 9 **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 *võivad* tulevikus veelgi *süveneda*, sest liikmesriigid rakendavad naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites väga erinevaid lähenemisviise. *Seepärast tuleks liikmesriike julgustada jagama teavet ja levitama parimaid tavasid soolise tasakaalu parandamiseks, sh tutvustama nende ettevõtete kogemusi, mille juhtorganite koosseisus on saavutatud sooline tasakaal.*

Muudatusettepanek 10 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 11 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(11 a) Liikmesriigid peaksid võtma vastu strateegiad, millega saavutada oma soolist tasakaalu käsitlevates arusaamades sotsiaal-kultuuriline nihe, kasutades erinevaid vahendeid, millega julgustada naisi osalema juhtkonna hierarhias ja

tööandjaid rakendama proaktiivseid lähenemisviise ja meetmeid. Sellised vahendid võiksid muu hulgas hõlmata paindlike töögraafikute soodustamist ja peresõbralike töökohtade arendamist, võimaldades kasutada lastehoidu.

Muudatusettepanek 11 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 12

Komisjoni ettepanek

(12) Kui liikmesriikide eeskirjad, millega reguleeritakse börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolist tasakaalu, on hajutatud ja lahknevad või puuduvad üldse, ei too see mitte ainult kaasa olukorra, kus naiste arv tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on liikmesriigiti erinev ja olukorra paranemise tase on ebahütlane, vaid seab ka tõkkeid siseturu toimimisele, esitades Euroopa börsil noteeritud äriühingutele erinevaid äriühingu üldjuhtimise nõudeid. Sellised erinevused äriühingute juhtorganite koosseisu käsitlevates õiguslikes ja iseregulatsiooni nõuetes võivad kaasa tuua praktilisi probleeme piiriülestele börsil noteeritud äriühingutele, eeskätt siis, kui on tegemist filiaalide loomise või ühinemiste ja ülevõtmistega, aga ka juhtorganisse kandideerivatele isikutele.

Muudatusettepanek

(12) Kui liikmesriikide eeskirjad, millega reguleeritakse börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolist tasakaalu, on hajutatud ja lahknevad või puuduvad üldse, ei too see mitte ainult kaasa olukorra, kus naiste arv tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on liikmesriigiti erinev ja olukorra paranemise tase on ebahütlane, vaid seab ka tõkkeid siseturu toimimisele, esitades Euroopa börsil noteeritud äriühingutele erinevaid äriühingu üldjuhtimise nõudeid. Sellised erinevused äriühingute juhtorganite koosseisu käsitlevates õiguslikes ja iseregulatsiooni nõuetes võivad kaasa tuua praktilisi probleeme piiriülestele börsil noteeritud äriühingutele, eeskätt siis, kui on tegemist filiaalide loomise või ühinemiste ja ülevõtmistega, aga ka juhtorganisse kandideerivatele isikutele. *Sellele vaatamata ei tohiks käesolevas direktiivis esitatud sätete jõustamine sõltuda erinevatest viisidest, kuidas Euroopa ettevõtete juhatustesse valitakse tegevjuhtkonda mittekuuluvaid liikmeid.*

Muudatusettepanek 12 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 12 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(12 a) Käesoleva direktiivi nõuetekohase rakendamise üks peamistest mõjuteguritest on see, kui tulemuslikult kasutatakse tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimise kriteeriume, mis kehtestatakse eelnevalt ja on täielikult läbipaistvad ning milles arvestatakse kandidaatide pädevusi võrdsel määral, sõltumata nende soost.

Muudatusettepanek 13
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Põhjendus 12 b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

(12 b) Arvestades rahvastiku vananemist ja oskuste nappust, võib ettevõtete juhtorganites Euroopa elanikkonnast poole potentsiaali kasutamata jätmise aeglustada meie majanduse arenguvõimalusi ja finantsstruktuuride taastumist. Kui juhtivate ametikohtade puhul pooli kandidaate isegi ei kaaluta, võib see seada ohtu ametissenimetamise protsessi ja kvaliteedi enda, see omakorda suurendab usaldamatust ettevõtete võimustruktuuride vastu ning võib kaasa tuua olemasoleva inimkapitali vähem tõhusa rakendamise. Süstemaatiline sobivate eri soost kandidaatide kaasamine tagab selle, et uued juhtorgani liikmed valitakse parimate nais- ja meeskandidaatide seast ning ühiskond on ettevõtete otsustusprotsessides esindatud õiglaselt.

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 aluseks kandidaatide kvalifikatsiooni objektiivne võrdlushinnang, mis hõlmab sobivust, pädevust ja ametialast suutlikkust; see on vajalik soolise tasakaalu saavutamiseks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Üksnes ELi tasandi meetmega on võimalik tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus ja ära hoida probleeme igapäevases äritegevuses.

Muudatusettepanek

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

Muudatusettepanek 15 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 17

Komisjoni ettepanek

(17) Börsil noteeritud äriühingud on majandusliku tähtsuse, nähtavuse ja turumõju seisukohalt eriti tähtsal positsioonil. Seepärast tuleks käesoleva direktiiviga ettenähtud meetmeid kohaldada selliste börsil noteeritud äriühingute suhtes, mida käsitatakse kui liikmesriigis asutatud äriühinguid, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiivi 2004/39/EÜ (finantsinstrumentide turgude kohta) artikli

Muudatusettepanek

(17) Börsil noteeritud äriühingud on majandusliku tähtsuse, nähtavuse ja turumõju seisukohalt eriti tähtsal positsioonil. Seepärast tuleks käesoleva direktiiviga ettenähtud meetmeid kohaldada selliste börsil noteeritud äriühingute suhtes, mida käsitatakse kui liikmesriigis asutatud äriühinguid, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiivi 2004/39/EÜ (finantsinstrumentide turgude kohta) artikli

4 lõike 1 punkti 14 tähenduses. Börsil noteeritud äriühingud on eeskujuks kogu majandusvaldkonnale ning nende toimimisviisi järgivad tõenäoliselt ka teised äriühingud. Börsil noteeritud äriühingute avalik olemus nõuab, et nende tegevust tuleks seoses avaliku huviga reguleerida **rohkem**.

Muudatusettepanek 16 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 17 a (uus)

Komisjoni ettepanek

4 lõike 1 punkti 14 tähenduses. Börsil noteeritud äriühingud on eeskujuks kogu majandusvaldkonnale ning nende toimimisviisi järgivad tõenäoliselt ka teised äriühingud. Börsil noteeritud äriühingute avalik olemus nõuab, et nende tegevust tuleks seoses avaliku huviga **asjakohaselt** reguleerida.

Muudatusettepanek

(17 a) Ka börsil noteerimata äriühingud täidavad majanduses olulist rolli. Seetõttu võiksid nad põhimõtteliselt kuuluda käesoleva direktiivi kohaldamisalasse. Kuna sooline olukord nendes äriühingutes ei ole aga üldiselt teada ja nende iseärasuste ja liikmesriigiti erineva olemuse kajastamiseks võib vaja olla erisätteid, tuleks äriühingud kaasata alles hiljem. Komisjon peaks kõiki ülaltoodud aspekte põhjalikult uurima ja esitama sel teemal ühtse ettepaneku.

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. **VKEdele kehtestatud erandit tuleks kohaldada börsil noteeritud äriühingute suhtes ning hiljem ka börsil**

noteerimata äriühingute suhtes.

Muudatusettepanek 18 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 21

Komisjoni ettepanek

(21) Mitmes liikmesriigis on võimalus või kohustus määrata või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest äriühingu töötajate ja/või töötajate organisatsiooni liikmete hulgast kooskõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada kõikide tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete, kaasa arvatud töötajate esindajate suhtes. Asjaomased liikmesriigid peaksid välja töötama kõnealuste eesmärkide täitmiseks vajalikud praktilised menetlused, võttes arvesse asjaolu, et tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulka kuuluvad ka mõned töötajate esindajad.

Muudatusettepanek

(21) Mitmes liikmesriigis on võimalus või kohustus määrata või valida teatav osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest äriühingu töötajate ja/või töötajate organisatsiooni liikmete hulgast kooskõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärke tuleks kohaldada kõikide tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete, kaasa arvatud töötajate esindajate suhtes. Asjaomased liikmesriigid peaksid **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 19 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 22

Komisjoni ettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi **äriühingutele tuleks panna kohustus kehtestada** asjakohased menetlused, mille abil täita konkreetsed eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. Kui börsil noteeritud äriühingu tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, peaks ta kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide

Muudatusettepanek

(22) Börsil noteeritud ELi **äriühingud peaksid vastu võtma** asjakohased menetlused, mille abil täita konkreetsed eesmärgid oma juhtorganite soolise koosseisu suhtes. Kui börsil noteeritud äriühingu tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, peaks ta kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel **kandideerimistaotluste**

kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja 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.

esitamisele kutsuvat ametikoha vabanemise teadet ja kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja seda ei võeta arvesse igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eeskätt ei takista see kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega sunni äriühinguid ega aktsionäre valima teatavat isikut juhtorgani liikmeks. Seega on endiselt äriühingute ja aktsionäride otsustada, kes juhtorgani liikmeks sobib.

Muudatusettepanek 20 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 26

Komisjoni ettepanek

(26) Vastavalt eespool nimetatud kohtulahenditele peavad liikmesriigid tagama, et kui valitakse parima kvalifikatsiooniga kandidaate tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale, tuleb kasutada kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, teadmisi mõnes asjaomasel valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja

Muudatusettepanek

(26) Vastavalt eespool nimetatud kohtulahenditele peavad liikmesriigid tagama, et kui valitakse parima kvalifikatsiooniga kandidaate tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme ametikohale, tuleb kasutada ***kandideerimistaotluste esitamisele kutsuvat ametikoha vabanemise teadet ja*** kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi eelnevalt kindlaks määratud, selgete, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavate kriteeriumide alusel. Näiteks võiksid äriühingud valikukriteeriumidena rakendada erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel

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.

ametikoal, 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.

Muudatusettepanek 21 **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 22 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Põhjendus 34

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada 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.

Muudatusettepanek 23 **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 24 **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

tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada **asjakohases** ja **kergesti juurdepääsetavas vormis aastaaruandes ja veebilehel ja**, 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

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

Muudatusettepanek

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 **kandideerimistaotluste esitamisele kutsuvat ametikoha vabanemise teadet ja** kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni

ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020, börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.

võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel **ja** neutraalselt sõnastatud kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020, börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.

Muudatusettepanek 25 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Artikkel 4 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

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

Esimeses lõigus osutatud valikukriteeriumid peavad olema selged, läbipaistvad ja mittediskrimineerivad. Need sätestatakse eelnevalt ja tehakse igale kandidaadile kättesaadavaks.

Muudatusettepanek 26 **Ettepanek võtta vastu direktiiv**

Artikkel 4 – lõige 3 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

3 a. Liikmesriigid määratlevad oma õigusaktides tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valikumenetluse etapi, mis sobib lõikes 1 osutatud eesmärgi kõige tulemuslikumaks saavutamiseks.

Muudatusettepanek 27
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 4 – lõige 3 b (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

3 b. Kui lõikes 3 osutatud valik tehakse osanike või töötajate hääletuse teel, peavad äriühingud tagama, et hääletuses osalejatele antakse nõuetekohane teave käesoleva direktiiviga sätestatud meetmete kohta, sh sanktsioonide kohta, mis kehtestatakse äriühingule nõuete mittejärgimise korral.

Muudatusettepanek 28
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 4 – lõige 6

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

välja jäetud

Muudatusettepanek 29
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 4 – lõige 7 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

7 a. Olenemata oma koosseisust või korraldusest, on juhatuse praegu ning peab jääma ka tulevikus kollegiaalseks organiks, mis esindab kõiki aktsionäre tervikuna. Ta peab alati tegutsema äriühingu huvides. Tähelepanu tuleb pöörata eelkõige juhatuse soolisele tasakaalustatusele ja mõlema soo võrdse

esindatuse tagamisele, et võtta edukalt arvesse aktsionäride huve ja tarbijaskonna üldist koosseisu.

Muudatusettepanek 30
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 31
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 5 – lõige 2 a (uus)

Komisjoni ettepanek

Muudatusettepanek

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

2 a. Liikmesriigid peaksid looma sobivaid stiimuleid, et julgustada ettevõtteid tegema juhtorganites soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete austamisel edusamme ning neist aru andma; parandama aktsionäride võimalusi leida kvalifitseeritud naiskandidaate ning ergutama teabevahetust ja parimate tavade vahetust; võimaldama naiste juurdepääsu ettevõtlusvõrgustikele ja ettevõtluse arengule; kujundama personalipoliitikat nii, et see toetaks naiste võimekuse ärakasutamist ja tagama, et ei esineks

Muudatusettepanek 32
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 5 – lõige 3

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

3. Kui börsil noteeritud äriühing ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmäärke 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 kavatseb võtta.

Muudatusettepanek 33
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 6 – lõige 2 – punkt b

Komisjoni ettepanek

(b) tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamine kohtuorgani poolt, juhul kui kõnealune määramine või valimine on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega.

Muudatusettepanek

(b) tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamine kohtuorgani poolt, juhul kui kõnealune määramine või valimine on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega.
Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamine ei tohi mõjutada juhatuse tehtud otsuste kehtivust.

Muudatusettepanek 34
Ettepanek võtta vastu direktiiv

Artikkel 8 – lõige 3 – lõik 1

Komisjoni ettepanek

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

Muudatusettepanek

Liikmesriik, kes on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist püüdnud saavutada naiste ja meeste ***tasakaalustatumat esindatust*** börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ***või juhtorgani liikmete (tegevjuhtkonda kuuluvate ja mittekuuluvate) seas üldiselt, võib jätta*** kohaldamata ***käesoleva direktiivi artiklid 4, 5 ja 6 seoses börsil noteeritud riigi osalusega äriühingutega, kui ta peab silmas, et selliste*** äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2020 ja börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul hiljemalt 1. jaanuariks 2018 on alaesindatud soost liikmete ***keskmise*** osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas vähemalt 40 % ***või juhtorgani liikmete (tegevjuhtkonda kuuluvate ja mittekuuluvate) hulgas üldiselt üks kolmandik.***

Liikmesriik, kelle kohta käesolevas lõigus esitatu kehtib, teavitab sellest komisjoni.

MENETLUS

Pealkiri	Soolise tasakaalu parandamine börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas		
Viited	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Vastutavad komisjonid istungil teada andmise kuupäev	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Arvamuse esitaja(d) istungil teada andmise kuupäev	IMCO 22.11.2012		
Arvamuse koostaja nimetamise kuupäev	Antonyia Parvanova 18.12.2012		
Kodukorra artikkel 51 – komisjonide ühised koosolekud istungil teada andmise kuupäev	17.1.2013		
Arutamine parlamendikomisjonis	21.3.2013	11.4.2013	29.5.2013
Vastuvõtmise kuupäev	30.5.2013		
Lõpphääletuse tulemus	+: –: 0:	27 3 3	
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Claudette Abela Baldacchino, Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, Preslav Borissov, Jorgo Chatzimarkakis, Birgit Collin-Langen, Lara Comi, Anna Maria Corazza Bildt, António Fernando Correia de Campos, Cornelis de Jong, Vicente Miguel Garcés Ramón, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Stanimir Ilchev, Edvard Kožušník, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Sirpa Pietikäinen, Phil Prendergast, Mitro Repo, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Barbara Weiler		
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliige/asendusliikmed	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer		