



Brüssel, 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,

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

(EMPs kohaldatav tekst)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

SELETUSKIRI

1. ETTEPANEKU TAUST

Taust

ELi äriühingute juhtorganite koosseisu iseloomulikuks jooneks on jätkuvalt sooline tasakaalustamatus, mida kinnitavad andmed, et ainult 13,7 % suuremate äriühingute juhtivatest ametikohtadest on naiste käes (tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on naisi 15 %)¹. Võrreldes muude ühiskonnaelu valdkondadega, eriti avaliku sektoriga,² on naiste alaesindatus börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute juhtorganites eriti silmatorkav.

Liikmesriigid ja ELi institutsioonid on viimastel aastakümnetel teinud korduvalt jõupingutusi, et edendada soolist võrdõiguslikkust majandusotsuste tegemisel, eelkõige naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites, võttes vastu soovitusi ja kutsudes üles rakendama iseregulatsiooni. Nõukogu innustas kahes soovituses (1984. ja 1996. aastal) erasektorit suurendama naiste osalust kõikidel otsustustasanditel, eelkõige positiivse erikohtlemise kavade kaudu, ning kutsus komisjoni üles võtma meetmeid soolise tasakaalu saavutamiseks selles valdkonnas³. Iseregulatsiooni ja äriühingu üldjuhtimise valdkonnas tehtud liikmesriikide algatuste eesmärk oli mõjutada äriühinguid määrama rohkem naisi juhtivatele ametikohtadele.

Sellest hoolimata on naiste osakaal äriühingute juhtorganites väga vähe suurenenud ning viimastel aastatel on keskmine kasv olnud vaid 0,6 protsendipunkti⁴ aastas. Liikmesriigid ei ole olukorra parandamisel olnud võrdselt edukad ning seetõttu on ka tulemused väga erinevad. Olukord on kõige rohkem paranenud sellistes liikmesriikides ja EList väljaspool asuvates riikides, kus kohaldatakse siduvaid meetmeid⁵. Mitmes liikmesriigis kasutatud iseregulatsiooni algatused ei ole sama ulatuslikke muutusi kaasa toonud. Praegust tempot arvestades võtaks soolise tasakaalu saavutamine kogu Euroopa Liidus aega veel mitukümmend aastat.

Ebakõlad liikmesriikide vahel süvenevad tulevikus tõenäoliselt veelgi, sest liikmesriigid rakendavad väga erinevaid lähenemisviise. Mõned liikmesriigid on välja töötanud oma

¹ Sooline tasakaalustamatus kõnealuses valdkonnas on väga silmatorkav kõikides ELi liikmesriikides: naiste osalus on 5 % ringis Malta, Küprose, Ungari, Luksemburgi, Portugali, Itaalia, Eesti ja Kreeka puhul ning ligikaudu 25 % Rootsi, Läti ja Soome puhul. Naiste osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas jääb vahemikku 3–28 % ja tegevjuhtkonna liikmete seas vahemikku 0–21 %. Vt eduaruanne: „Women in economic decision-making in the EU”, märts 2012 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)

² Mõned näited: riigiasutustes on kõrgetel ametikohtadel naisi 30 %, riikide ülemkohtute liikmetest on naisi 33 %. Uurimisasutuste juhtorganites on naisi 22 % (2007). Vaid riikide keskpankades on vastupidiselt kõikidele suundumustele domineerimas peaaegu ainult mehed: 83 % juhtorganite liikmetest on mehed ja ELis ei ole praegu ühtki naissoost keskpanga juhti.

³ EÜT L 331, 19.12.1984, lk 34, ja ELT L 319, 10.12.1996, lk 11.

⁴ Vt eduaruanne, joonealune märkus nr 1.

⁵ Alates 2010. aasta oktoobrist kuni 2012. aasta jaanuarini on kahtlemata kõige rohkem suurenenud naiste arv Prantsusmaa äriühingute juhtorganites (suurenemine kümne protsendipunkti võrra, tulemuseks 22 % osalus), kusjuures esimene eesmärk, mis kehtestati uue seadusega 2011. aasta jaanuaris (20 % aastaks 2014 ja 40 % aastaks 2017) saavutati enne määratud tähtaega. Norras suurenes siduva eesmärgi kehtestamise järel naiste osakaal 18 %-lt (2006) 40 %-le üksnes kolme aastaga.

õigusnormid, kuid tegelenud eri liiki äriühingutega ja kasutanud erinevaid õiguslikke käsitlusi. Liikmesriikide õigusnormid, kui nad selle valdkonnaga üldse tegelevad, kulgevad eri suundades. Mõned liikmesriigid on rakendanud süsteemi, kus need äriühingud, kes ei täida soolise tasakaalu suhtes seatud eesmärgi, peavad selgitama, miks nad seda ei tee. Teised on kehtestanud otseselt siduva soolise tasakaalu eesmärgi, mille täitmata jätmise korral rakendatakse sanktsioone. Mõned liikmesriigid suunavad oma tegevuse börsil noteeritud äriühingutele, teised jälle suurtele äriühingutele (sõltumata noteeringust) või ainult riigi osalusega äriühingutele. Mõned liikmesriigid pööravad rohkem tähelepanu börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvatele juhtorgani liikmetele, teised samas aga nii tegevjuhtkonna liikmetele kui ka muudele juhtorgani liikmetele.

Kui liikmesriikide eeskirjad, millega reguleeritakse börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolist tasakaalu, on lahknevad või puuduvad, ei too see mitte ainult kaasa olukorra, kus naiste arv tegevjuhtkonnas ja tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on liikmesriigiti erinev ja olukorra paranemise tase on ebahütlane, vaid seab ka tõkkest siseturu toimimisele, esitades Euroopa börsil noteeritud äriühingutele erinevaid äriühingu üldjuhtimise nõudeid. Taoline liikmesriikide õigusnormide ebahütlane areng on killustanud kogu ELi hõlmavat õigusraamistikku, mille tagajärjeks on raskesti võrreldavad ja ebahütlased õiguslikud kohustused, segadus ja suuremad kulud äriühingutele, investoritele ja muudele sidusrühmadele ning kõige lõpuks siseturu nõuetekohase toimimise takistamine. Sellised erinevused äriühingute juhtorganite koosseisu käsitlevates õiguslikes ja iseregulatsiooni nõuetes võivad kaasa tuua praktilisi probleeme piiriülelset tegutsevatele börsil noteeritud äriühingutele, eeskätt siis, kui on tegemist filiaalide loomise või ühinemiste ja ülevõtmistega, aga ka seoses juhtorganisse kandideerivate isikute küsimusega. Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtorganisse võetavate isikute kvalifikatsiooninõuete ja valikumenetluse läbipaistvus, takistab olulisel määral parema soolise tasakaalu kujunemist juhtorganite liikmeskonnas ja mõjutab negatiivselt nii juhtorganite liikmete karjääri ja liikumisvabadust kui ka investorite otsuseid. Juhtorgani liikmeks määramise läbipaistmatus muudab vajalikku kvalifikatsiooni omavate naiste kandideerimise juhtorganisse raskeks ja veelgi raskemaks siis, kui tegemist on teise liikmesriigiga. Kui äriühingu juhtorgani liikmete kvalifikatsioonikriteeriumid ei ole läbipaistvad, võib see negatiivselt mõjutada ka investorite usaldust äriühingu suhtes, eriti piiriülese tegevuse korral. Juhtorganite soolist koosseisu käsitlevate andmete avalikustamine muudaks äriühingute vastutuse selgemaks, otsuste tegemise kaalutletumaks ja põhjendatumaks, soodustaks kapitali paremat jaotust ja tooks seega kaasa suurema ja kestlikuma majanduskasvu ja tööhõive ELis.

Kõrge kvalifikatsiooniga naiste oskuste vähene kasutamine tähendab majanduskasvu potentsiaali raiskamist. Kogu olemasoleva inimressursi mobiliseerimine aitab lahendada ELi rahvastikuprobleeme, võimaldab üleilmastunud majanduskeskkonnas edukalt konkureerida ning tagada suhtelised eelised kolmandate riikide ees. Lisaks sellele tähendab naiste vähene osalus ELi börsil noteeritud äriühingute juhtorganites võimaluste kasutamata jätmist nii äriühingute üldjuhtimise kui ka finantstulemuslikkuse seisukohalt⁶. Põhiprobleem on selles, et üha suurem hulk juhtorgani töös osalemiseks sobiva kvalifikatsiooniga naisi⁷ seisab ikka veel

⁶ Viimased uuringud: Credit Suisse Research Institute (august 2012), „Gender diversity and corporate performance”. Muud tähtsamad uuringud: Catalyst (2004), „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity”; McKinsey (aruanded 2007., 2008. ja 2010. aasta kohta), „Women Matter”; Deutsche Bank Research (2010), „Towards gender-balanced leadership”; Ernst & Young (2012), „Mixed leadership”.

⁷ Ligikaudu 60 % ülikoolilõpetajatest ELis on naised. Veelgi olulisem on asjaolu, et Euroopa ärikoolide algatuse „Women on Board” käigus leiti kiiresti enam kui 7 000 naist, kes sobinuks juhtorganitesse oma

silmitsi arvukate takistustega, mis ei luba neil juhtorgani liikme positsiooni saavutada. Olukord, kus naised ei taheta juhtorgani liikme ametikohale nimetada, on põhjustatud sellest, et töövõtmise ja edutamise suhtes valitsevad soolised stereotüübid, meestekeskne ärikultuur ja juhtorgani liikmete valimise menetluse läbipaistmatus. Kõik need asjaolud, mida sageli nimetatakse klaaslaeks, takistavad tippjuhtide tööjõuturu optimaalset toimimist kogu ELis.

Naiste jätkuv alaesindatus juhtorganites on üks peamisi põhjuseid, miks juhtorganite üldine tasakaal on puudulik. Sellega kaasnevad konkreetset negatiivsed tagajärjed. Juhtorganitel, mille liikmeskonnas domineerib üks sugu, on tunduvalt suurem tõenäosus sattud kitsa kildkondliku mõtteviisi küüsi. See võib kaasa tuua majandusotsuste tõhusa kriitika puuduse, kuna erinevate seisukohtade, väärtuste ja pädevuste puudumine viib debati, ideede ja vastuväidete puudumiseni juhtorganis. Soolise tasakaalu puudumine on eeskätt seotud asjaoluga, et äriühingutel ei ole piisavalt turustiimuleid, mis sunniksid olukorda muutma. Seega toob juhtorgani liikmete ametissenimetamise poliitika küündimatus kaasa olukorra, kus jääb kestma ühesuguste omadustega liikmete valik. Valik keskendub sageli liiga kitsale inimeste ringile, tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtkonna liikmed määratakse tihti n.ö vanade tegijate hulgast, keda teised juhtorgani liikmed tunnevad äritegevuse või isiklike kontaktide kaudu. Ebapiisav läbipaistvus juhtorganite soolise koosseisu suhtes võimendab probleemi veelgi, kuna selleteemalise teabe asjakohasus ja see, millises ulatuses niisugune teave on laiemale üldsusele kättesaadav, jätab sageli soovida.

Probleemid juhtorgani koosseisu, ametissenimetamise läbipaistvust ja soolise koosseisu avalikustamist käsitlevate eesmärkide täitmisel mõjutavad nii äriühingute üldist tulemuslikkust, nende vastutust, investorite võimet hinnata ja eritleda õigesti ja õigeaegselt kogu asjakohast teavet kui ka ELi finantsturgude tõhusust. Selle tagajärjel võib jääda täiel määral kasutamata siseturu potentsiaal kestliku majanduskasvu ja tööhõive tagamiseks. Seepärast on vaja kehtestada selged nõuded eesmärkide kohta, mida äriühingud peavad saavutama tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete soo, ametissenimetamise menetluse läbipaistvuse (kvalifikatsioonikriteeriumid) ja juhtorgani soolist koosseisu käsitleva aruandluse suhtes.

Poliitikakontekst

Viimasel ajal on nii liikmesriikide, Euroopa kui ka rahvusvahelisel tasandil hakatud üha rohkem rääkima naiste osaluse suurendamisest majandusotsuste tegemisel, pöörates erilist tähelepanu mõlema soo esindatuse majanduslikule küljele.

Euroopa Komisjon kinnitas nii naiste hartas⁸ kui ka naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegias 2010–2015⁹ veel kord oma toetust naiste osaluse suurendamisele tippjuhtide hulgas, samuti on ta avaldanud mitu aruannet olukorra kohta¹⁰.

kõrge kvalifikatsiooni, erialaste kogemuste ja juhtorganis töötamise valmiduse tõttu (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

⁸ KOM(2010) 78 (lõplik).

⁹ KOM(2010) 491 (lõplik).

¹⁰ Vt komisjoni aruanne „More women in senior positions”, jaanuar 2010; komisjoni talituste töödokument „The gender balance in business leadership”, märts 2011 (SEK(2011) 246 (lõplik)); eduaruanne „Women in economic decision-making in the EU”, märts 2012; komisjoni talituste töödokument „Progress on equality between women and men in 2011”, aprill 2012 (SWD(2012) 85 (final)).

Nõukogu tunnistas 7. märtsil 2011 vastu võetud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktis (2011–2020), et soolise võrdõiguslikkuse poliitikasuunad on ülimalt tähtsad majanduskasvu, jõukuse ja konkurentsivõime seisukohast, ning kutsus üles edendama naiste ja meeste võrdset osalemist otsuste tegemisel kõikidel tasanditel ja kõikides valdkondades, et kasutada täiel määral ära kogu võimekusressurssi.

Euroopa Parlament on korduvalt kutsunud nii liikmesriike kui ka äriühinguid üles suurendama naiste osalust otsuseid tegevates organites ja tegi komisjonile ülesandeks koostada õigusakti ettepanek kvootide kehtestamiseks, et saavutada aastaks 2015 naiste 30 %-line ja aastaks 2020 naiste 40 %-line osalus äriühingute juhtorganites¹¹.

Euroopa sotsiaalpartnerid on kinnitanud, et kohustuvad selle küsimusega edasi tegelema oma 2012–2014 tööprogrammis.

Ettepaneku eesmärk

Käesoleva ettepaneku eesmärk on suurendada märkimisväärselt naiste osalust ettevõtete juhtorganites kogu ELis, sätestades miinimumeesmärgi, mille kohaselt 40 % kõikidest börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest peavad olema alaesindatud soost ning nõudes äriühingutel, kellel on tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas väiksem alaesindatud soo osakaal, et nad kehtestaksid eelnevalt kindlaks määratud, selged, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavad kriteeriumid kõnealuste ametikohtade täitmiseks kasutatavate valikumenetluste suhtes, et saavutada eespool nimetatud eesmärk.

Ettepaneku eesmärk on edendada soolist võrdõiguslikkust majandusotsuste tegemisel ja täielikult ära kasutada kogu talendipotentsiaali, et tagada naiste ja meeste võrdsem osalemine äriühingute juhtorganites ning aidata kaasa strateegia „Euroopa 2020” eesmärkide saavutamisele. Kavandatav direktiiv aitab kõrvaldada takistused, millega naised juhtorgani liikme kohale kandideerides peavad silmitsi seisma, parandab äriühingute üldjuhtimist ning suurendab nende tegevuse tulemuslikkust.

Selleks et tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused ja vältida probleeme börsil noteeritud äriühingute igapäevases äritegevuses siseturul, on vaja ette näha ühtsed miinimumnõuded, mille alusel börsil noteeritud äriühinguid kohustatakse tegema ametissenimetamise otsuseid kandidaatide kvalifikatsiooni objektiivse võrdlushinnangu alusel, ja seades kvantitatiivse eesmärgi tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete soolise tasakaalu suhtes.

Käesolevas direktiivis sätestatud 40 % kvantitatiivset eesmärki kohaldatakse ainult tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes, et tasakaalustada omavahel vajadus suurendada naiste osalust äriühingute juhtorganites ja vajadus võimalikult vähe sekkuda äriühingu igapäevasesse juhtimisse. Tegevjuhtkonda mittekuuluvatel juhtorgani liikmetel ja järelevalvenõukogudel on keskne roll kõrgema juhtkonna ametissenimetamisel ja äriühingu personalipoliitika kujundamisel. Alaesindatud soo suurem osalus tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas avaldab seepärast positiivset kaasmõju soolisele tasakaalule kõigil karjääriastmetel.

¹¹ Vt nt 6. juuli 2011. aasta resolutsioon naiste ja ärijuhtimise kohta (2010/2115(INI)), 13. märtsi 2012. aasta resolutsioon soolise võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus aastal 2011 (2011/2244(INI)).

Ettepanekus keskendutakse börsil noteeritud äriühingutele nende majandusliku tähtsuse ja laia kõlapinna tõttu. Börsil noteeritud äriühingud annavad eeskuju erasektorile laiemalt. Peale selle kuulub börsiettevõtete juhtorganisse üldjuhul rohkem liikmeid ning neil on kogu ELi territooriumil sarnane õiguslik staatus, mis võimaldab nendes valitsevat olukorda võrrelda.

Kavandatav eesmärk, mille kohaselt kummagi soo minimaalne osakaal peab olema vähemalt 40 %, on kooskõlas praegu kõne all olevate näitajatega ning selle on sätestatud ka mitu ELi liikmesriiki ja EMP riiki. Kõnealune eesmärk on suurem kui minimaalne kriitiline mass (30 %), mis on vajalik, et tagada kestlik mõju juhtorgani tegevusele, aga väiksem kui meeste ja naiste võrdne esindatus (50 %).

Kooskõla muude liidu tegevuspõhimõtete ja eesmärkidega ning Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga

Vastavalt Euroopa Liidu lepingu artiklile 2 ja artikli 3 lõikele 3 on naiste ja meeste võrdõiguslikkus üks ELi olulisemaid väärtusi ja eesmärke. ELi toimimise lepingu artikli 8 kohaselt on üks liidu tegevuse eesmärke meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ning võrdõiguslikkuse edendamine.

Euroopa Liidus kehtib mitu olulist õiguslikku meetet, et edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdse kohtlemise põhimõtet tööhõive ja elukutse küsimustes, sealhulgas meeste ja naiste tegutsemisel füüsilisest isikust ettevõtjana¹².

Ettepanek on kooskõlas Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga (edaspidi „harta”). See aitab edendada põhiõigusi, eelkõige naiste ja meeste võrdõiguslikkusega seotud õigusi (artikkel 23) ning kutsevabadust (artikkel 15). Ettepanek on seotud ka ettevõtlusvabadusega (artikkel 16) ja õigusega omandile (artikkel 17). Seda aga põhjendatud ulatuses: kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega keskendub ettepanek tegevjuhtkonda mittekuuluvatele juhtorgani liikmetele, kes olles eeskätt äriühingu üldjuhtimise olulised mõjutajad, ei ole aga seotud igapäevase äritegevuse korraldamisega.

Harta artikli 21 lõikes 1 keelatakse põhimõtteliselt mis tahes sooline diskrimineerimine. Artiklis 23 märgitakse, et võrdõiguslikkuse põhimõtte ei takista siiski säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad allaesindatud soole erilisi eeliseid.

Kõnealune **positiivset erikohtlemist** käsitlev põhimõte on sätestatud ka Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 157 lõikes 4.

Euroopa Liidu Kohus on välja töötanud kriteeriumid, mida tuleb täita selleks, et leida sobiv tasakaal nii hartas, Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 157 kui ka direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 3 tunnustatud kahe põhimõtte vahel – formaalse võrdõiguslikkuse põhimõtte ja tegeliku võrdsuse tagamiseks kasutatava positiivse erikohtlemise vahel.

Need kriteeriumid on järgmised:

- (1) tegemist peab olema sektoriga, kus naised on allaesindatud;

¹² Eelkõige direktiivid 2006/54/EÜ ja 2010/41/EL.

- (2) naiskandidaati võib eelistada ainult sel juhul, kui tal on meeskandidaatidega võrdne kvalifikatsioon;
- (3) võrdset kvalifikatsiooni omava naissoost kandidaadi eelistamine ei tohi toimuda automaatselt ja tingimusteta, vaid arvesse tuleb võtta ka kaitseklauslit, mis võimaldab teha põhjendatud juhtudel konkreetset olukorda arvestavaid erandeid, võttes eelkõige arvesse iga kandidaadi isiklikku olukorda.

Ettepanek on kõnealuste nõuetega kooskõlas (vt artikli 4 lõige 3).

2. HUVITATUD ISIKUTEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED

Konsultatsioonid ja eksperdiarvamus

Komisjon korraldas 5. märtsist kuni 28. maini 2012 üldsusega konsulteerimise, et koguda sidusrühmade arvamusi selle kohta, kas oleks vaja võtta meetmeid soolise ebavõrdsuse vähendamiseks äriühingute juhtorganites ning missugused need meetmed peaksid olema. Kokku saadi 485 vastust, millest 161 esitasid erasikud ja 324 organisatsioonid. Vastajate hulgas oli 13 liikmesriiki, 3 piirkondlikku omavalitsust, kuus linna või omavalitsusüksust, 79 ettevõtet (nii suured börsil noteeritud äriühingud kui ka väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad), 56 ettevõtjate ühendust ELi ja liikmesriikide tasandil, 53 vabaihendust (enamik neist naisorganisatsioonid), ametiühingud, kutseliidud, erakonnad, investorite ja aktsionäride ühendused, äriühingute üldjuhtimisega seotud osalised ja teised.

Oldi üksmeelel, et kiiremas korras on vaja suurendada naiste osalust äriühingute juhtorganites. Enamik vastanutest leidis, et mõlema soo esindajatest koosnev töötajaskond ja juhtorgan edendavad innovatsiooni, loovust, häid juhtimistavasid ning ettevõtete laienemist turgudel ning oleks lühinägelik vastavat kvalifikatsiooni omavate naiste majanduslik potentsiaal kasutamata jätta. Sidusrühmad olid eriarvamusel olukorra muutmiseks sobivate meetmete suhtes. Mõnede sidusrühmade esindajad (eelkõige ettevõtjad) eelistasid iseregulatsiooni jätkumist, teiste sidusrühmade esindajad (sealhulgas ametiühingud, naisorganisatsioonid, muud vabaihendused ning mitmed piirkondlikud omavalitsused ja omavalitsusüksused) pooldasid aga otsustavamalt tegutsemist siduvate eesmärkide püstitamise näol. Mõned sidusrühmad soovitasid esialgu keskenduda tegevjuhtkonda mittekuuluvatele juhtorgani liikmetele ja järelevalvenõukogudele, kuna sel viisil sekkutaks vähem äriühingu igapäevasesse juhtimisse ning vastavad eesmärgid tegevjuhtkonna liikmeskonna kohta tuleks kehtestada hiljem.

2011. aasta Eurobaromeetri uuringust¹³ selgus, et 88 % eurooplastest on seisukohal, et naised peaksid äriühingutes juhtivatel kohtadel olema sama palju kui mehi. Kui küsitletutelt uuriti, missugune neile pakutud kolmest võimaluseks sobiks kõige paremini naiste osaluse suurendamiseks äriühingute juhtorganites, jagunesid arvamused järgmiselt: 31 % vastanutest eelistas iseregulatsiooni, 26 % siduvaid õiguslikke meetmeid ning 20 % mittesiduvaid meetmeid, näiteks äriühingute üldjuhtimise eeskirju ning hartasid. 75 % eurooplastest oli

¹³ Eurobaromeetri eriuuring 376 (2012) „Women in decision-making positions” (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

siiski õigusaktide kasutamise poolt, tingimusel et arvesse võetakse ka töötaja kvalifikatsiooni ning et teatavast soost kandidaadi eelistamine ei toimuks automaatselt.

Mõju hindamine

Mõjuhindangus hinnati viit poliitikavalikut, mida on üksikasjalikult kirjeldatud mõjuhindangu kohta koostatud aruandes:

- **1. valik:** praeguse olukorra säilitamine (st ELi tasandil uusi meetmeid ei võeta);
- **2. valik:** komisjoni soovitus, kus liikmesriike kutsutakse üles saavutama 2020. aastaks eesmärgi, mille kohaselt äriühingute juhtorganites peaks olema kumbki sugu esindatud vähemalt 40 % ulatuses;
- **3. valik:** direktiiv, millega kehtestatakse siduv eesmärk, mille kohaselt peaks aastaks 2020 olema tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas kumbki sugu esindatud vähemalt 40 % ulatuses;
- **4. valik:** direktiiv, millega kehtestatakse siduv eesmärk, mille kohaselt peaks aastaks 2020 olema tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas kumbki sugu esindatud vähemalt 40 % ulatuses, ja paindlikum eesmärk tegevjuhtkonna liikmete suhtes, mille võiksid kehtestada äriühingud ise;
- **5. valik:** direktiiv, millega kehtestatakse siduv eesmärk, mille kohaselt peaks aastaks 2020 olema nii tegevjuhtkonna kui ka tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas kumbki sugu esindatud vähemalt 40 % ulatuses.

Erinevate poliitikavalikute mõju võrdlemisel selgus, et i) siduvad meetmed on poliitikaeesmärkide saavutamisel tulemuslikumad kui mittesiduvad meetmed; ii) meetmed, mida kohaldatakse nii tegevjuhtkonna liikmete kui ka tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes on tulemuslikumad kui ainult ühe konkreetse rühma suhtes kohaldatavad meetmed, ning iii) siduvad meetmed pakuvad mittesiduvate meetmetega võrreldes rohkem ühiskondlikke ja majanduslikke eeliseid.

Samal ajal on eri poliitikavalikute tulemuslikkus otseselt seotud sellega, mil määral piiratakse äriühingute ja nende aktsionäridest omanike õigusi, sealhulgas nende põhiõigusi. Kui mittesiduvatel meetmetel on küll käegakatsutav, kuid siiski piiratud mõju, siis poliitikavahendi mõju oluline suurendamine eeldab siduva õigusakti kasutamist, millega nähakse ette miinimumnõuded äriühingute juhtorganite koosseisu kohta.

Siduvad meetmed tähendavad ka mõnevõrra suuremaid kulusid ja halduskoormust, mis jäävad aga prognoositavate majanduslike eelistega võrreldes suhteliselt tagasihoidlikuks. Halduskoormuse suhtes eeldatakse, et see jääb kõikide poliitikavalikute puhul minimaalseks, tingimusel et asjaomased valikud hõlmavad ainult börsil noteeritud äriühinguid, kes peaksid saama kasutada olemasolevaid aruandlusmehhanisme.

Käesolevas ettepanekus pooldatakse seisukohta, et konkreetsed siduvad eesmärgid annavad paremaid tulemusi ning et meetmete kohaldamine tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes annab suuremaid majanduslikke ja sotsiaalseid eeliseid, mis tasakaalustavad põhiõiguste ulatuslikumat piiramist. Ettepanekus ei määrata kindlaks konkreetset siduvat eesmärki tegevjuhtkonna liikmete suhtes, kuna nende puhul on suur kaal sektoripõhistel teadmistel ning äriühingu igapäevase juhtimise kogemusel. Siiski peaks iga äriühing oma

konkreetses olukorda arvesse võttes võtma kohustusi ka tegevjuhtide suhtes, ning esitama kõnealuste kohustuste täitmise kohta aruandeid Seepärast on käesoleva ettepaneku aluseks 4. valik.

3. ETTEPANEKU ÕIGUSLIK KÜLG

Õiguslik alus

Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 157 lõige 3 on õiguslik alus mis tahes siduvatele meetmetele, mille eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ning võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutsega seotud küsimustes ning mis muu hulgas hõlmab ka positiivset erikohtlemist.

Ettepanek põhineb Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 157 lõikel 3.

Subsidiaarsus

Meetmed, mis liikmesriigid on võtnud soolise tasakaalu parandamiseks äriühingute juhtorganites, on väga erinevad, ning paljud liikmesriigid, eelkõige need, kus naiste osakaal juhtorganites on iseäranis väike, ei ole selles valdkonnas üldse meetmeid võtnud. Need liikmesriigid ei ole ilmutanud mingit huvi omapoolset initsiatiivi või pörkuvad selle küsimusega tegeledes vastuseisule. Samal ajal on naiste osakaal eri liikmesriikide äriühingute juhtorganites väga erinev, ulatudes 3 %-st kuni 27 %-ni, ning selline olukord takistab saavutamast põhieesmärki tagada sooline võrdõiguslikkus majandusalaste otsuste tegemisel kogu ELis

Mõjuhindangu aruandes esitatud prognoosidest, mis põhinevad põhjalikul teabel kõikides liikmesriikides selles valdkonnas kehtivate või kavandatavate õiguslike või iseregulatsiooni algatuste kohta, nähtub, et ELi tasandi meetmeteta jõuaks naiste esindatus börsil noteeritud äriühingute juhtorganites 2012. aasta 13,7%-lt 2020. aastal 20,4 %-ni (20,84 %-ni, kui VKEd välja jätta). Aastaks 2020 saavutaks naiste 40 % esindatuse juhtorganites ainult üks liikmesriik (Prantsusmaa) tänu siseriiklike õigusaktidega kehtestatud siduvatele kvootidele. Hinnangute kohaselt saavutatakse 40 % tase enne 2035. aastat lisaks veel ainult 7 liikmesriigis – Soomes, Lätis, Madalmaades, Slovakkias, Hispaanias, Taanis ja Rootsis. See on ebarahuldav soolise võrdsuse seisukohast ning ei ole piisav isegi selleks, et kõikjal liidus tekiks naissoost juhtorgani liikmete „kriitiline mass”, mida uuringute kohaselt oleks vaja äriühingu tegevuse tulemuslikkuse positiivseks mõjutamiseks. Selle stsenaariumi kohaselt ei jõua EL tervikuna naiste 40 % osakaaluni juhtorganites isegi 2040. aastaks. Hoolimata asjaolust, et liikmesriigid on üldiselt suutelised tõhusalt tegutsema, näitab liikmesriikide kavatsuste kohta saadud konkreetne teave – sealhulgas nende vastused üldsusega konsulteerimise raames ja kogu saadaoleval teabel põhinevad prognoosid – selgesti, et liikmesriikide individuaalsete meetmetega ei ole 2020. aastaks ega ka pärast seda lähemas tulevikus võimalik saavutada käesolevas ettepanekus püstitatud eesmarke tasakaalustatuma sugude esindatuse kohta äriühingute juhtorganites.

See olukord sisaldab endas teatavat hulka riske soolise võrdõiguslikkuse põhieesmärgi saavutamise suhtes kõikjal Euroopa Liidus. Aluslepingutega kavatseti luua liikmesriikidele võrdsed võimalused, nähes tööturu valdkonnas ette võrdse tasu ja soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte, et välistada liikmesriikide vahel töö ja võrdsete võimaluste küsimustes igasugune konkurents, mis toimub nõuete alandamise kaudu. Liikmesriigid võivad hoiduda seda valdkonda siseriiklike meetmetega reguleerimast, kuna kardavad asetada oma äriühingud

ebasoodsamasse olukorda võrreldes teiste liikmesriikide äriühingutega. See kartus koos äriühingukondade survega kujutab endast veel üht suurt takistust, mis paneb liikmesriike vajalike meetmete võtmisest hoiduma.

Peale selle võivad hajutatud ja lahknevad riigi tasandi eeskirjad tekitada praktilisi probleeme siseturu toimimisele. Erinevad äriühinguõiguse eeskirjad ja erinevad sanktsioonid siduvate siseriiklike kvootide täitmata jätmise eest – näiteks riigihangetes osalemise õigusest ilmajätmine – võivad tekitada probleeme äritegevuses ja mõjuda pärssivalt äriühingute piiriülestele investeringutele ja filiaalide loomisele teistes liikmesriikides. Siseturu toimimist võib häirida ka see, kui eeskirjad, millega reguleeritakse tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete ametissenimetamiseks kasutatavat valikumenetlust, on lahknevad või kui sellised eeskirjad puuduvad ning mingeid miinimumnõudeid ei ole kehtestatud, samuti selliste erinevuste mõju äriühingu üldjuhtimisele ja investorite hinnangule äriühingu üldjuhtimise kohta.

Juhtorganitesse sobivate kõrge kvalifikatsiooniga naiste võimete täielikust ärakasutamisest tulenevat konkurentsivõime ja majanduskasvu potentsiaali saab mastaabi tõttu tulemuslikumalt rakendada siis, kui kõik liikmesriigid – eelkõige need, kelle näitajad naiste osaluse kohta on praegu madalad ja kes ei ole asjakohasid meetmeid võtnud ega ka kavandanud – tegutsevad ühes suunas. Üksnes ELi tasandi meetmega on võimalik tõhusalt tagada konkurentsipõhised võrdsed võimalused kogu liidus ja ära hoida probleeme igapäevases äritegevuses. Selleks tuleb kehtestada ühtsed äriühingu üldjuhtimise miinimumnõuded, millega reguleeritakse objektiivsetel kvalifikatsioonikriteeriumidel põhinevaid ametissenimetamise otsuseid, et saavutada sooline tasakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas.

Seega võib järeldada, et kavandatava meetme eesmärke ei ole liikmesriikide tasandil võimalik piisaval määral saavutada ning et liikmesriikide erineva ulatuse, taotluste ja tulemuslikkusega algatustele tuleks eelistada koordineeritud meetmete võtmist ELi tasandil. Seepärast on ettepanek kooskõlas subsidiaarsuse põhimõttega.

Proportsionaalsus

Mittesiduvad meetmed, sealhulgas ELi varasemad soovitused ning üleskutsed iseregulatsiooniks, ei ole praeguseni saavutanud eesmärki tagada sooline võrdõiguslikkus majandusotsuste tegemisel kogu ELis, ega suuda seda tõenäoliselt saavutada ka tulevikus. Seepärast tuleb kõnealuste eesmärkide saavutamiseks võtta kaugeleulatuvaid meetmeid ELi tasandil. Kõnealused meetmed ei tohiks siiski olla rangemad, kui on vajalik selleks, et tagada kestlik edu naiste osakaalu suurendamisel äriühingute juhtorganites, ilma et see kahjustaks eraõiguslike äriühingute ja turumajanduse toimimist.

Käesolev miinimumnõuete ühtlustamist hõlmav ettepanek piirdub ühiste eesmärkide seadmisega ja annab liikmesriikidele piisavalt vabadust otsustada, kuidas oleks neid eesmärke liikmesriigi tasandil kõige parem saavutada, võttes arvesse riigi, piirkondlikul või kohalikul tasandil valitsevat olukorda, mis muu hulgas hõlmab liikmesriigis kehtivat äriühinguõigust ning juhtorgani valimise menetlusi. Selle ettepanekuga nõutakse eeskätt selliseid äriühinguõiguse muudatusi, mida on tingimata vaja ametissenimetamise otsuseid käsitlevate miinimumnõuete ühtlustamiseks, ja see aktsepteerib liikmesriikides kasutusel olevaid erinevaid juhtorganite struktuure. Käesolev ettepanek ei hõlma väikeseid ja keskmise suurusega ettevõtteid, kelle jaoks kõnealused meetmed võivad osutuda ebaproportsionaalselt koormavaks. Peale selle, nagu selgitatud eespool, kehtestatakse käesoleva ettepanekuga

kvantitatiivsed eesmärgid üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes, vältides seeläbi liigset sekkumist äriühingu igapäevasesse juhtimisse. Kuna tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtorgani liikmed täidavad põhiliselt järelevalveülesandeid, on ka lihtsam leida kvalifitseeritud kandidaate väljaspool äriühingut ning enamasti ka väljaspool sektorit, milles äriühing tegutseb; see kaalutlus on väga oluline selliste valdkondade puhul, kus üks sugudest on tööjõu hulgas eriti alaesindatud.

Kavandatava direktiivi ajutine iseloom (vt artikkel 10) toetab selle kooskõla subsidiaarsus- ja proportsionaalsusprintsipiga.

Vahendi valik

Direktiiv on sobivaim vahend, et tagada soolise tasakaalu ühtne miinimumtase börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas, ning võimaldab liikmesriikidel kohandada õigusakti vastavalt oma olukorrale ja äriühinguõigusele ning valida kõige asjakohasemad jõustamisvahendid ja sanktsioonid. Direktiiv võimaldab liikmesriikidel vabatahtlikult rakendada miinimumnõuetest rangemaid nõudeid.

Euroopa Majanduspiirkond

Käesolevat teksti kohaldatakse Euroopa Majanduspiirkonnas. Pärast EMP ühiskomitee asjakohast otsust kohaldatakse direktiivi nendes Euroopa Majanduspiirkonna riikides, mis ei ole ELi liikmesriigid.

4. MÕJU EELARVELE

Ettepanek ei mõjuta Euroopa Liidu eelarvet.

5. SÄTETE ÜKSIKASJALIK SELGITUS

Artikkel 1: Eesmärk

Selles sättes kirjeldatakse direktiivi eesmärki.

Artikkel 2: Mõisted

Selles artiklis esitatakse põhimõisted, mille puhul on aluseks võetud määratlused, mis on esitatud komisjoni soovitusel 2005/162/EÜ noteeritud äriühingute haldusorganite tegevülesanneteta liikmete ja haldus- või järelevalveorgani liikmete ülesannete ning haldus- või järelevalveorgani komisjonide kohta,¹⁴ VKEde määratluse puhul komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitusel 2003/361/EÜ mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta¹⁵ ning riigi osalusega äriühingu määratluse puhul komisjoni 16. novembri 2006. aasta direktiiv 2006/111/EÜ liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantssuhete läbipaistvuse ning teatavate ettevõtjate finantslähipaistvuse kohta¹⁶.

¹⁴ ELT L 52, 25.2.2005, lk 51.

¹⁵ ELT L 124, 20.5.2003, lk 36.

¹⁶ ELT L 318, 17.11.2006, lk 17.

Eelkõige aitab kõnealuste mõistete kasutamine tagada, et direktiiv kehtib võrdselt kõikides liikmesriikides kõikide börsil noteeritud äriühingute suhtes, olenemata nende juhtimisstruktuurist. Seega kohaldatakse direktiivi nii selliste äriühingute suhtes, millel on eraldi juhtimis- ja järelevalveorgan (nn kahetasandiline süsteem), kui ka selliste äriühingute suhtes, mida juhib ja mille üle teostab järelevalvet üks ja sama organ (nn ühetasandiline süsteem), samuti sellise süsteemide suhtes, mis hõlmavad nii ühe- kui ka kahetasandilise süsteemi elemente ja võimaldavad äriühingutel valida eri mudelite vahel.

Mõiste „juhtorgani liige” määratluses täpsustatakse, et käesoleva direktiivi eesmärgid hõlmavad kõiki tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, kaasa arvatud töötajate esindajad sellistes liikmesriikides, kus on võimalus või kohustus, et teatava osa tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest määravad või valivad äriühingu töötajad ja/või töötajate organisatsioonid kooskõlas asjaomase liikmesriigi õiguse või tavadega. Seejuures peavad asjaomased liikmesriigid kindlaks määrama praktilised menetlused, millega tagatakse käesoleva direktiivi eesmärkide saavutamine (vt põhjendus 21).

Artikkel 3: Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate väljajätmine

Selle artikliga jäetakse direktiivi reguleerimisalast välja need börsil noteeritud äriühingud, mis on väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitusel 2003/361/EÜ (mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta)¹⁷ tähenduses.

Artikkel 4: Eesmärgid tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes

Lõikega 1 kohustatakse börsil noteeritud äriühinguid, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Riigi osalusega äriühingutele komisjoni 16. novembri 2006. aasta direktiivi 2006/111/EÜ (liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantsuhete läbipaistvuse ning teatavate ettevõtjate finantsläbipaistvuse kohta)¹⁸ artikli 2 lõike b tähenduses on kehtestatud lühem tähtaeg (1. jaanuar 2018) selle eesmärgi saavutamiseks. Liikmesriigid rakendavad börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute suhtes valitsevat mõju ja seetõttu on nende käsutuses rohkem vahendeid, mis aitavad muudatusi kiiremini ellu viia.

Lõikes 2 on täpsustatud meetod, mille järgi leida tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete ametikohtade täpne arv, mis on vajalik lõikes 1 osutatud eesmärgi täitmiseks. Kõnealuse eesmärgi täitmiseks vajalike ametikohtade täpne arv peab olema selline, mis on osakaalult võimalikult 40 % lähedal (kas all- või ülevalpool nimetatud väärtust), samas ei tohi börsil noteeritud äriühinguid kohustada määrama alaesindatud soo esindajaid pooltele või enam kui pooltele tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikme ametikohtadest, et vältida liigseid piiranguid.

Lõikes 3 sätestatakse eelistusreegel lõikes 1 sätestatud eesmärgi täitmiseks. Eelistusreegliga nähakse ette, et juhul kui eri soost kandidaatidel on võrdne kvalifikatsioon, eelistatakse alaesindatud soost kandidaati, kui objektiivne hinnang, mille andmisel arvestatakse kõiki

¹⁷ ELT L 124, 20.5.2003, lk 36

¹⁸ ELT L 318, 17.11.2006, lk 17.

konkreetsed kandidaate iseloomustavaid kriteeriume, ei kalluta tulemust vastassoo esindaja kasuks. Seda menetluslikku nõuet on vaja selleks, et tagada eesmärkide kooskõla positiivset erikohtlemist käsitlevate Euroopa Kohtu lahenditega¹⁹. Selles lõikes sätestatud nõuded tuleb täita valimismenetluse asjakohases etapis vastavalt liikmesriigi seadustele ning börsil noteeritud äriühingute põhikirjadele.

Lõikega 4 kehtestatakse avalikustamiskohustus ja tõendamiskohustus juhuks, kui mitteedukas kandidaat valiku vaidlustab.

Lõikes 5 sätestatakse õigus jätta asjaomane eesmärk täitmata, kui alaesindatud soost töötajaid on alla 10 protsendi töötajaskonnast.

Lõikega 6 nähakse ette, et lõikes 1 sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega.

Artikkel 5: Äriühingute ja aruandluse suhtes kohaldatavad täiendavad meetmed

Lõikes 1 sätestatakse, et börsil noteeritud äriühingud peavad täitma endale võetud kohustuse seoses soolise tasakaalu saavutamise tegevjuhtkonna liikmete seas 1. jaanuariks 2020, börsil noteeritud riigi osalusega äriühingud aga 1. jaanuariks 2018.

Lõikega 2 kohustatakse börsil noteeritud äriühinguid avaldama igal aastal teavet oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning artikli 4 lõike 1 ja artikli 5 lõike 1 täitmise kohta.

Lõikega 3 pannakse sellistele börsil noteeritud äriühingutele, kes ei täida tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmetega seotud eesmärgi või tegevjuhtkonna liikmete suhtes võetud kohustusi, lisakohustus selgitada täitmata jätmise põhjusi ja kirjeldada, missuguseid meetmeid on eesmärkide või kohustuste täitmiseks juba võetud ja missuguseid meetmeid kavatsetakse võtta edaspidi.

Lõikes 4 käsitletakse võrdõiguslikkuse küsimustega tegelevate siseriiklike asutuste pädevust, kes on loodud direktiivi 2006/54/EÜ kohaselt.

Artikkel 6: Sanktsioonid

Selles artiklis kohustatakse liikmesriike kehtestama sanktsioone, mida rakendada käesoleva direktiivi nõuete rikkumise korral. Need sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Võimalike konkreetsete meetmete mittetäielik nimekiri on esitatud lõikes 2.

Artikkel 7: Miinimumnõuded

Selles artiklis sätestatakse direktiivi ühtsete miinimumnõuetega seotud asjaolud.

¹⁹ C-450/93: Kalanke (EKL 1995, lk I-3051), C-409/95: Marschall (EKL 1997, lk I-6363), C-158/97: Badeck (EKL 2000, lk I-1875), C-407/98: Abrahamsson (EKL 2000, lk I-5539).

Artikkel 8: Rakendamine

Liikmesriigid kohustuvad asjakohased ülevõtmismeetmed vastu võtma kahe aasta jooksul alates käesoleva direktiivi vastuvõtmise kuupäevast. Artiklis kirjeldatakse kõnealuste meetmetega seotud kohustusi ning komisjoni teavitamise korda. Lõige 3 võimaldab liikmesriikidel, 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 kõnealustel meetmetel on artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärgi saavutamise seisukohast samaväärne mõju.

Artiklid 9, 10 ja 11: Läbivaatamine; jõustumine ja kehtivuse lõppemine; adressaadid

Direktiivis sätestatakse liikmesriikide aruandekohustus. Komisjon peab direktiivi kohaldamise iga kahe aasta tagant läbi vaatama ja esitama aruande, keskendudes eelkõige sellele, kas direktiivi eesmärgid on täidetud.

Eesmärgid kehtivad seni, kuni on saavutatud kestlik edu juhtorganite soolise koosseisu suhtes, ning direktiiv sisaldab ka asjakohast läbivaatamisklauslit.

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,

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

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

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

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust,²⁰

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu lepingu artikli 2 ja artikli 3 lõike 3 kohaselt on naiste ja meeste võrdõiguslikkus ELi üks põhiväärtusi ja peamisi eesmärke. Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi „alusleping“) artikli 8 kohaselt on kõigi liidu meetmete puhul eesmärgiks meeste ja naiste ebavõrduse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine. Aluslepingu artikli 157 lõige 3 on õiguslik alus ELi meetmetele, mille eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutsega seotud küsimustes.
- (2) Positiivse erikohtlemise põhimõtet ja selle tähtsust naiste ja meeste tegeliku võrdõiguslikkuse tagamisel tunnustatakse nii aluslepingu artikli 157 lõikes 4 kui ka Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 23, kus on sätestatud, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus tuleb tagada kõikides valdkondades ning et võrdõiguslikkuse põhimõtte ei takista säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad alaesindatud soole erilisi eeliseid.

²⁰ ELT C , lk..

- (3) Komisjoni 13. detsembri 1984. aasta soovitus 84/635/EMÜ naiste suhtes kohaldatava positiivse erikohtlemise edendamise kohta²¹ soovitati liikmesriikidel astuda samme, millega tagatakse, et positiivne lähenemisviis hõlmaks võimaluse korral ka selliseid meetmeid, mis suurendavad naiste aktiivset osalemist otsuseid tegevates organites. Nõukogu 2. detsembri 1996. aasta soovitus 96/694/EÜ naiste ja meeste võrdse osakaalu saavutamise kohta otsustamisprotsessis²² soovitati liikmesriikidel kutsuda erasektorit üles suurendama naiste osakaalu kõikidel otsustustasanditel, eelkõige soolise võrdõiguslikkuse kavade ja positiivse erikohtlemise kavade raames või nende vastuvõtmise kaudu.
- (4) Euroopa Komisjon on viimastel aastatel esitanud mitu aruannet, milles käsitletakse soolise tasakaalu olukorda majandusotsuste tegemisel²³. Komisjon on kutsunud börsil noteeritud ELi äriühinguid üles suurendama naiste osalust juhtorganites iseregulatsioonimeetmete ja konkreetsete vabatahtlike kohustuste võtmise kaudu²⁴ Euroopa Komisjon rõhutas 5. märtsil 2010 avaldatud naiste hartas,²⁵ et naistel ei ole ikka veel täielikku ligipääsu võimu ja otsuste tegemise juurde poliitilises ja majanduselus, ning kinnitas veel kord oma kavatsust kasutada oma volitusi selleks, et aidata kaasa naiste ja meeste võrdsema esindatuse tagamisele vastutavatel ametikohtadel. Komisjon määras teatise „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015”²⁶ üheks oma prioriteediks soolise tasakaalu saavutamise otsuste tegemisel.
- (5) Nõukogu tunnistas 7. märtsil 2011 vastu võetud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paktis 2011–2020, et soolise võrdõiguslikkuse poliitikasuunad on ülimalt tähtsad majanduskasvu, jõukuse ja konkurentsivõime tagamiseks, ning kinnitas veelkord, et ta on võtnud ülesande kaotada naiste ja meeste erinev kohtlemine, et saavutada strateegia „Euroopa 2020” eesmärgid eelkõige kolmes valdkonnas, mis on soolise võrdõiguslikkuse seisukohast väga tähtsad – tööhõives, hariduses ja sotsiaalses kaasatuses, ning kutsus üles edendama naiste ja meeste võrdset osalemist otsuste tegemisel kõikidel tasanditel ja kõikides valdkondades, et kasutada täiel määral ära kogu võimekusressurssi.
- (6) Euroopa Parlament nõuab oma 6. juuli 2011. aasta resolutsioonis naiste ja ärijuhtimise kohta²⁷ tungivalt, et äriühingud saavutaksid otsustava 30%-lise naiste esindatuse määra juhtorganites 2015. aastaks ja 40%-lise määra 2020. aastaks. Juhuks, kui äriühingute ja liikmesriikide võetavad meetmed peaksid osutama ebapiisavaks, tegi Euroopa Parlament komisjonile ülesandeks esitada aastal 2012 kvoote sisaldav seadusandlik ettepanek. Euroopa Parlament rõhutas õigusakti väljatöötamise vajadust 13. märtsi

²¹ EÜT L 331, 19.12.1984, lk 34.

²² EÜT L 319, 10.12.1996, lk 11.

²³ Komisjoni aruanne „More women in senior positions” (2010); komisjoni talituste töödokument „The gender balance in business leadership”, 1.3.2011 SEK(2011) 246 (lõplik); eduaruanne „Women in economic decision-making in the EU”, 5.3.2012; komisjoni talituste töödokument „Progress on equality between women and men in 2011”, 16.4.2012 (SWD(2012) 85 final).

²⁴ „Women on the Board Pledge for Europe”, IP/11/124.

²⁵ KOM(2010) 78 lõplik.

²⁶ KOM(2010) 491 lõplik.

²⁷ 2010/2115(INI).

2012. aasta resolutsioonis naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus aastal 2011²⁸.

- (7) Inimkapitali tõhus kasutamine on majanduse konkurentsivõime kõige olulisem tegur ja aitab lahendada ELi rahvastikuprobleeme, võimaldab üleilmastunud majanduskeskkonnas edukalt konkureerida ning tagada suhtelised eelised kolmandate riikide ees. Väga hea ettevalmistuse ja kõrge kvalifikatsiooniga naiste hulk suureneb pidevalt, millest annab tunnistust asjaolu, et 60 % ülikooli lõpetanutest on naised. Kui naisi endiselt ei valita töökohtadele, mis on seotud majandusotsuste tegemisega, tähendab see, et kvalifitseeritud inimkapitali ei kasutata täiel määral ära.
- (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 mõttemaailmale, 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.
- (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.
- (10) Hoolimata praegustest ELi õigusaktidest soolise diskrimineerimise vältimise ja selle vastu võitlemise kohta ning nõukogu soovitudest, mille põhieesmärk oli naiste osaluse suurendamine majandusotsuste tegemisel ning iseregulatsiooni soodustavate meetmete võtmine ELi tasandil, on naiste osakaal äriühingute kõrgemates otsuseid tegevates organites kogu ELi territooriumil endiselt väga väike. Soolise tasakaalu puudumine on kõige suurem ja teravam probleem erasektoris, eelkõige börsil noteeritud äriühingutes. Komisjoni peamine sellealane statistiline näitaja, mis väljendab soolist esindatust äriühingute juhtorganites, osutab, et äriühingute kõrgeimal otsustustasandil tegutsevate naiste osakaal on endiselt väga väike. 2012. aasta jaanuaris oli suuremate börsil noteeritud ELi äriühingute juhtorganites naisi vaid 13,7 %. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas oli naiste osakaal ainult 15%.
- (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

²⁸

2011/2244(INI).

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.

- (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.
- (13) Praegune olukord, kus enamikus liikmesriikides puudub juhtorganisse võetavate isikute kvalifikatsiooninõuete ja valikumenetluse läbipaistvus, takistab olulisel määral parema soolise tasakaalu kujunemist juhtorganite liikmeskonnas ja mõjutab negatiivselt nii juhtorganite liikmete karjääri ja liikumisvabadust kui ka investorite otsuseid. Läbipaistvuse puudumine ei võimalda potentsiaalsetel kandidaatidel kandideerida juhtorganitesse, kus nende kutseoskusi kõige rohkem vaja oleks, ega vaidlustada sooliselt kallutatud valikuid, piirates sel viisil nende liikumisvabadust siseturul. Investoritel omakorda on mitmesugused investeerimisstrateegiad, mis eeldavad ka teavet juhtorgani liikmete oskuste ja pädevuse kohta. Juhtorganite liikmete läbipaistvamad kvalifikatsiooninõuded ja valikumenetlused võimaldavad investoritel paremini hinnata äriühingu äristrateegiat ja teha kaalutletud otsuseid.
- (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.
- (15) Tööhõive ja majanduskasvu strateegias „Euroopa 2020”²⁹ kinnitati, et naissoost töötajate osaluse suurendamine aitab kaasa majanduskasvu edendamisele ning rahvastikuprobleemide lahendamisele Euroopas. Strateegia põhieesmärk on tagada 2020. aastaks 20–64 aastaste naiste ja meeste 75 % tööhõive määr ning seda on võimalik saavutada ainult juhul, kui selgelt järgitakse sugudevahelise võrdsuse põhimõtet ning tehakse kõik selleks, et kõrvaldada tõkked, mis takistavad naiste osalemist tööturul. Praegune majanduskriis on suurendanud Euroopa üha kasvavat vajadust tugineda teadmistele, oskustele ja innovatsioonile ning kasutada täiel määral ära kogu olemasolev võimekusressurss. Eeldatakse, et naiste osaluse suurendamisel

²⁹

KOM(2010) 2020 lõplik.

majandusotsuste tegemisel, eelkõige äriühingute juhtorganites, on ka laiem positiivne mõju, mis suurendab naiste tööhõive määra asjaomastes äriühingutes ja majandustegevuses üldiselt.

- (16) Seega peaks EL püstitama eesmärgi suurendada naiste osalust äriühingu juhtorganites, et edendada majanduskasvu ning suurendada Euroopa äriühingute konkurentsivõimet ning saavutada tööturul tegelik sooline võrdõiguslikkus. Selle eesmärgi saavutamiseks tuleks positiivse erikohtlemise suhtes kehtestada miinimumnõuded selliste siduvate meetmete vormis, mille ülesandeks on saavutada börsil noteeritud äriühingute juhtorganite soolise koosseisu kvantitatiivne eesmärk, arvestades, et kõnealust või sellega sarnanevat vahendit kasutanud liikmesriigid ja muud riigid on saavutanud kõige paremaid tulemusi majandusotsuste tegemisel osalevate naiste osakaalu suurendamisel.
- (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)³⁰ 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.
- (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,³¹ isegi kui tegemist on börsil noteeritud äriühingutega.
- (19) Börsil noteeritud ELi äriühingutes kasutatakse eri juhtimisstruktuure, mis erinevad üksteisest peamiselt selle poolest, kas äriühingul on eraldi juhtimis- ja järelevalveorgan (nn kahetasandiline süsteem) või ainult üks juhtimisorgan, mis täidab nii juhtimise kui ka järelevalvega seotud ülesandeid (nn ühetasandiline süsteem). Samuti on kasutusel segasüsteemid, mis hõlmavad mõlema süsteemi elemente või võimaldavad äriühingutel valida eri mudelite vahel. Käesoleva direktiiviga ettenähtud meetmeid tuleks kohaldada kõikide liikmesriikides kasutusel olevate juhtimisstruktuuride suhtes.
- (20) Kõikide juhtimissüsteemide puhul eristatakse tegevjuhtkonna liikmeid, kes osalevad äriühingu igapäevases juhtimises, ning tegevjuhtkonda mittekuuluvaid juhtorgani liikmeid, kes ei osale äriühingu igapäevases juhtimises, kuid täidavad järelevalveülesandeid. Käesolevas direktiivis sätestatud kvantitatiivseid eesmärgi tuleks kohaldada ainult tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes, et tasakaalustada omavahel vajadus suurendada naiste osalust äriühingute juhtorganites ja vajadus võimalikult vähe sekkuda äriühingu igapäevasesse juhtimisse. Kuna tegevjuhtkonda mittekuuluvad juhtorgani liikmed täidavad järelevalveülesandeid, on ka lihtsam leida kvalifitseeritud kandidaate väljaspool äriühingut ning enamasti ka

³⁰ ELT L 145, 30.4.2004, lk 1.

³¹ ELT L 124, 20.5.2003, lk 36.

väljaspool sektorit, milles äriühing tegutseb; see kaalutus on oluline selliste valdkondade puhul, kus üks sugudest on töötajaskonnas eriti alaesindatud.

- (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.
- (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 hulgast on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, peaks ta kasutama asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Seega on käesoleva direktiivi eesmärk, et nimetatud kuupäevaks oleks vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest alaesindatud soost. See eesmärk kehtib põhimõtteliselt üksnes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete üldise soolise tasakaalu kohta ja 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.
- (23) Liikmesriigid rakendavad valitsevat mõju börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute suhtes komisjoni 16. novembri 2006. aasta direktiivi 2006/111/EÜ (liikmesriikide ja riigi osalusega äriühingute vaheliste finantssuhete läbipaistvuse ning teatavate ettevõtjate finantsläbipaistvuse kohta)³² artikli 2 punkti b tähenduses. Sellest valitsevast mõjust tulenevalt on liikmesriikide käsutuses vahendid, mis aitavad vajalikke muudatusi kiiremini ellu viia. Seepärast tuleks kõnealuste äriühingute suhtes kehtestada varasem tähtaeg nimetatud eesmärgi saavutamiseks, mille kohaselt vähemalt 40 % tegevjuhtkonda mittekuuluvatest juhtorgani liikmetest peavad olema alaesindatud soost.
- (24) Metoodika, mille alusel määratakse kindlaks tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik eespool nimetatud eesmärgi täitmiseks, nõuab täiendavat täpsustamist, sest enamiku juhtorganite suurus on selline, et matemaatiliselt on võimalik saavutada ainult 40 %st väiksem või suurem osakaal. Seepärast peaks kõnealuse eesmärgi täitmiseks vajalik juhtorgani liikmete arv olema osakaalult võimalikult lähedal 40 %-le. Samas ei tohiks börsil noteeritud äriühinguid kohustada määrama alaesindatud soost juhtorgani liikmeid pooltele või enamatele tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete ametikohtadele, et vältida varem ülesindatud soo diskrimineerimist. Seega peaksid alaesindatud soo esindajad saama

³² ELTL 318, 17.11.2006, lk 17.

näiteks vähemalt ühe kolmest või neljast tegevjuhtkonda mittekuuluva juhtorgani liikme kohast, vähemalt kaks viiest või kuuest ning vähemalt kolm seitsmest või kaheksast sellisest liikmekohast.

- (25) Euroopa Kohus on leidnud oma otsustes, milles käsitletakse positiivset erikohtlemist ja selle kooskõla soolise diskrimineerimise keeluga³³ (mis on nüüd sätestatud ka Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 21), et teatavatel juhtudel võib töölevõtmise või edutamise puhul eelistada alaesindatud soost töötajat tingimusel, et ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest, ning et kõnealune eelistamine ei toimu automaatselt ja tingimusteta, vaid seda võidakse eirata, kui teisest soost konkreetse kandidaadi omadused kallutavad tulemuse selle kandidaadi kasuks, ning et iga kandidaati tuleb objektiivselt hinnata, võttes arvesse kõiki konkreetset kandidaati iseloomustavaid kriteeriume.
- (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 asjaomas valdkonnas – näiteks rahanduses, kogemusi kontrolli ja personalijuhtimise valdkonnas, juhiomadusi ja suhtlemisostkust 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.
- (27) Juhtorgani liikmete töölevõtmise ja määramise meetodika erineb nii liikmesriikide kui ka äriühingute lõikes. Üks võimalus on teha eelvalik enne kandidaatide tutvustamist aktsionäride koosolekul (seda võib teha näiteks ametissenimetamise komisjon), kuid juhtorgani liikme võivad ametisse määrata ka konkreetset aktsionärid või toimub aktsionäride koosolekul hääletus konkreetse kandidaadi või kandidaatide nimekirja üle. Kandidaatide valimise suhtes kehtestatud nõuded tuleks täita valimismenetluse asjakohases etapis kooskõlas asjaomase liikmesriigi seadustega ning asjaomase börsil noteeritud äriühingu põhikirjaga. Selles suhtes nähakse käesoleva direktiiviga ette üksnes valikumenetluse miinimumnõuete ühtlustamine, mis võimaldab kohaldada Euroopa Kohtu kohtulahendites sätestatud tingimusi, et saavutada eesmärk muuta börsil noteeritud äriühingute juhtorganite koosseis sooliselt tasakaalustatumaks.
- (28) Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganite liikmete hulgas ja sel viisil aidata ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet, mis on tunnustatud üheks liidu põhiõiguseks. Seepärast peaksid börsil noteeritud äriühingud mitteeduka kandidaadi vastava taotluse korral avaldama nii valiku aluseks olnud kvalifikatsioonikriteeriumid kui ka nende kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati selle kandidaadi kasuks, kes ei olnud alaesindatud soost. Nimetatud

³³ C-450/93: Kalanke (EKL 1995, lk I-3051), C-409/95: Marschall (EKL 1997, lk I-6363), C-158/97: Badeck (EKL 2000, lk I-1875), C-407/98: Abrahamsson (EKL 2000, lk I-5539).

piirangute seadmine harta artiklites 7 ja 8 sätestatud eraelu puutumatusel seoses isikuandmete töötlemisega ja kohustuse kehtestamine, mille kohaselt börsil noteeritud äriühingud peavad esitama mitteedukale kandidaadile tema taotluse korral kõnealust teavet, on vajalikud ja kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega ning vastavad üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele. Seepärast on need kooskõlas piirangute suhtes kehtivate nõuetega, mis on sätestatud harta artikli 52 lõikes 1, ja Euroopa Kohtu asjakohaste kohtulahenditega.

- (29) Kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat teeb kindlaks, et tal oli liikmeks määratud vastassoost kandidaadiga võrdne kvalifikatsioon, tuleks kõnealuselt börsil noteeritud äriühingult nõuda, et ta tõendaks tehtud valiku õiguspärasust.
- (30) Liikmesriigid peaksid käesoleva direktiivi nõuete rikkumise puhuks ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid, mis võivad muu hulgas hõlmata haldustrahve ning tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete määramise või valimise kehtetuks tunnistamist kohtorganite poolt, juhul kui kõnealune määramine või valimine on vastuolus artikli 4 lõike 1 kohaselt vastu võetud siseriiklike sätetega.
- (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.
- (32) Kuna börsil noteeritud äriühingud peaksid püüdma suurendada alaesindatud soo osakaalu kõigil otsuste tegemisega seotud ametikohtadel, võivad liikmesriigid ette näha, et käesolevas direktiivis sätestatud eesmärk loetakse täidetuks, kui börsil noteeritud äriühing tõendab, et alaesindatud soost liikmetega on täidetud vähemalt üks kolmandik kõikidest juhtorgani liikmete kohtadest, olenemata sellest, kas tegemist on tegevjuhtkonna liikme või tegevjuhtkonda mittekuulva liikmega.
- (33) Lisaks meetmetele, mis on seotud tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmetega, ning selleks, et parandada soolist tasakaalu ka äriühingu igapäevase juhtimisega tegeleva tegevjuhtkonna seas, tuleks börsil noteeritud äriühingutelt nõuda, et nad võtaksid mõlema soo esindatuse tagamiseks tegevjuhtkonnas individuaalseid kohustusi, mis tuleb täita hiljemalt 1. jaanuariks 2020. Selliste kohustuste eesmärk on saavutada konkreetse äriühingu soolise tasakaalu parandamisel käegakatsutavat edu.
- (34) Liikmesriigid peaksid nõudma, et börsil noteeritud äriühingud esitaksid liikmeriigi pädevale asutusele igal aastal teabe oma juhtorganite soolise koosseisu kohta ning selle kohta, kuidas on kulgenud käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide täitmine, et oleks võimalik hinnata iga börsil noteeritud äriühingu edusamme juhtorgani liikmete soolise tasakaalu saavutamisel. See teave tuleks avaldada ja, kui asjaomane äriühing ei ole eesmärki saavutanud, tuleb aruandesse märkida, missuguseid meetmeid on äriühing eesmärgi täitmiseks juba võtnud ja missuguseid meetmeid kavatses ta võtta edaspidi.
- (35) Võib juhtuda, et liikmesriigid on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid, mille abil tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus äriühingute juhtorganites. Sellistele liikmesriikidele tuleks anda võimalus rakendada ametissenimetamisega seotud menetlusnõuete asemel kõnealuseid meetmeid, kui nad suudavad tõendada, et võetud meetmed võimaldavad samavõrra saavutada eesmärki,

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

- (36) Käesolevas direktiivis arvestatakse põhiõigustega ja järgitakse Euroopa Liidu põhiõiguste hartas tunnustatud põhimõtteid. Eelkõige aitab see edendada harta artiklis 23 sätestatud naiste ja meeste võrdõiguslikkust ning harta artiklis 15 sätestatud õigust teha tööd ja tegutseda vabalt valitud kutsealal. Direktiivi eesmärk on tagada, et täielikult austataks harta artiklis 47 sätestatud õigust tõhusale õiguskaitsevahendile ja õiglasele kohtulikule arutamisele. Harta artiklis 16 sätestatud ettevõtlusvabaduse ja artikli 17 lõikes 1 sätestatud omandiõiguse suhtes kohaldatavad piirangud arvestavad nimetatud õiguste ja vabaduste põhiolemust ning on vajalikud ja proportsionaalsed. Need piirangud vastavad oma olemuselt Euroopa Liidu poolt tunnustatud üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele ning vajadusele kaitsta teiste isikute õigusi ja vabadusi.
- (37) Samal ajal kui mõned liikmesriigid on kehtestanud eeskirju või toetanud iseregulatsiooni, mille puhul on saavutatud erinevaid tulemusi, ei ole enamik liikmesriike võtnud ühtegi meetet ega ilmutanud valmisolekut tegutseda viisil, mis võiks olukorda piisaval määral parandada. Prognoosid, mis põhinevad nii varasemaid kui ka praeguseid suundumusi ja kavatsusi käsitleva teabe igakülgset analüüsil, näitavad, et lähemas tulevikus ei saavuta liikmesriigid eraldi tegutsedes käesoleva direktiivi eesmärki tagada kogu liidus sugude tasakaalustatud esindatus tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas. Arvestades eespool nimetatud asjaolusid ja seda, et naiste ja meeste esindatus äriühingute juhtorganites on liikmesriigiti väga erinev, tuleb soolise tasakaalu parandamiseks kõikide ELi äriühingute juhtorganites kohaldada ühist lähenemisviisi; peale selle on soolise võrdõiguslikkuse, konkurentsivõime ja majanduskasvu potentsiaali võimalik paremini saavutada ELi tasandil kui liikmesriikide algatuste kaudu, mis erinevad üksteisest nii ulatuse, taotluste kui ka tulemuslikkuse poolest. Kuna liikmesriigid ei suuda käesoleva direktiivi eesmärgi piisaval määral saavutada ning need on oma ulatuse ja mõju tõttu paremini saavutatavad liidu tasandil, võib liit vastu võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega.
- (38) Samas artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt piirdub käesolev direktiiv ühiste põhimõtete ja eesmärkide seadmisega ega lähe kaugemale sellest, mis on vajalik nende eesmärkide saavutamiseks. Liikmesriikidele antakse piisavalt vabadust otsustada, kuidas oleks kõige parem saavutada käesoleva direktiivi eesmärgi, võttes arvesse asjaomasel liikmesriigis valitsevat olukorda, eelkõige juhtorgani liikmete töölevõtmise eeskirju ja tavasid. Käesolev direktiiv ei piira äriühingute vabadust määrata ametisse kõige kõrgema kvalifikatsiooniga liikmed ning tagab kõikidele börsil noteeritud äriühingutele piisavalt pika kohanemisperioodi.
- (39) Proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt peaks börsil noteeritud äriühingutele seatud eesmärk olema ajaliselt piiratud ning kehtima vaid niikaua, kuni on jõutud kestlike tulemusteni soolise tasakaalu eesmärgi saavutamisel äriühingute juhtorganites. Seepärast peaks komisjon käesoleva direktiivi kohaldamist korrapäraselt läbi vaatama ning esitama aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule. Käesolev direktiiv peaks kehtima kuni 31. detsembrini 2028. Komisjon peaks direktiivi nõuete täitmise läbivaatamise järel hindama, kas direktiivi kehtivust on vaja pikendada.

- (40) Kooskõlas liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühise poliitilise deklaratsiooniga selgitavate dokumentide kohta³⁴ kohustuvad liikmesriigid põhjendatud juhtudel lisama ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi komponentide ja ülevõtvate siseriiklike õigusaktide vastavate osade vahel. Käesoleva direktiivi puhul leiab seadusandja, et kõnealuste dokumentide edastamine on põhjendatud,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1 *Reguleerimisese*

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.

Artikkel 2 *Mõisted*

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- (1) „börsil noteeritud äriühing” – liikmesriigis asutatud äriühing, mille väärtpaberitega on lubatud kaubelda ühe või mitme liikmesriigi reguleeritud turul direktiivi 2004/39/EÜ artikli 4 lõike 1 punkti 14 tähenduses;
- (2) „juhtorgan” – äriühingu haldus-, juhtimis- või järelevalveorgan;
- (3) „juhtkonna liige” – juhtorgani liige, sh töötajate esindaja;
- (4) „tegevjuhtkonna liige” – ühetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhtorgani liige, kes tegeleb äriühingu igapäevase juhtimisega, ja kahetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhatuse liige;
- (5) „tegevjuhtkonda mittekuuluv juhtorgani liige” – ühetasandilise juhtimissüsteemi puhul juhtorgani liige, kes ei ole tegevjuhtkonna liige, ja kahetasandilise juhtimissüsteemi puhul nõukogu liige;
- (6) „ühetasandiline juhtimissüsteem” – süsteem, mille puhul äriühingu juhtimis- ja järelevalvefunktsioone täidab sama juhtorgan;
- (7) „kahetasandiline juhtimissüsteem” – süsteem, mille puhul äriühingu juhtimis- ja järelevalvefunktsioone täidavad eri juhtorganid;
- (8) „väike ja keskmise suurusega ettevõtja” ehk „VKE” – äriühing, kus on alla 250 töötaja ja kelle aastakäive ei ületa 50 miljonit eurot või kelle aastane bilansimaht ei ületa kokku 43 miljonit eurot või, kui VKE asub liikmesriigis, mille rahaühik ei ole euro, vastavaid summasid selle liikmesriigi vääringus;

³⁴ ELT C 369, 17.12.2011, lk 14.

(9) „riigi osalusega äriühing” – äriühing, kelle suhtes ametiasutused võivad otseselt või kaudselt rakendada valitsevat mõju omandiõiguse, finantsosaluse või äriühingu suhtes kehtivate eeskirjade alusel. Ametiasutuste valitsevat mõju eeldatakse juhul, kui sellistel asutustel on otseselt või kaudselt:

- enamusosalus äriühingu märgitud kapitalis; or
- kontroll äriühingu emiteeritud aktsiatega/osadega määratud häälte enamuse üle; või
- nad saavad ametisse nimetada enam kui poole äriühingu haldus-, juhtimis- või järelevalveorgani liikmetest.

Artikkel 3

Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate väljajätmine

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

Artikkel 4

Eesmärgid tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete suhtes

1. Liikmesriigid tagavad, et need börsil noteeritud äriühingud, kelle tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on alaesindatud soost liikmeid vähem kui 40 %, kasutavad asjaomaste ametikohtade täitmisel kõikide kandidaatide kvalifikatsiooni võrdlevat analüüsi, mis põhineb eelnevalt kindlaks määratud, selgetel, neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavatel kriteeriumidel, et saavutada kavandatud osalusmäär hiljemalt 1. jaanuariks 2020, börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.
2. Tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete arv, mis on vajalik lõikes 1 osutatud eesmärgi täitmiseks, peab olema osakaalult võimalikult lähedal 40 %-le, aga mitte üle 49 %.
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.
4. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud kohustuvad mitteeduka kandidaadi vastava taotluse korral avaldama need kvalifikatsioonikriteeriumid, mille põhjal valik tehti, kõnealuste kriteeriumide objektiivse võrdlushinnangu ja, kui see on asjakohane, kaalutlused, mille põhjal otsustati vastassoost kandidaadi kasuks.
5. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et juhul kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat teeb kindlaks asjaolud, millest võib järeldada, et tal oli liikmeks määratud vastassoost kandidaadiga võrdne kvalifikatsioon, on asjaomane börsil noteeritud äriühing kohustatud tõendama, et lõikes 3 esitatud nõuet ei ole rikutud.

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

Artikkel 5

Äriühingute ja aruandluse suhtes kohaldatavad täiendavad meetmed

1. Liikmesriigid tagavad, et börsil noteeritud äriühingud võtavad seoses soolise tasakaalu saavutamise tegevjuhtkonna liikmete seas individuaalsed kohustused, mis täidetakse hiljemalt 1. jaanuariks 2020, börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aga hiljemalt 1. jaanuariks 2018.
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.
3. Kui börsil noteeritud äriühing ei täida artikli 4 lõikes 1 sätestatud eesmärke või käesoleva artikli lõike 1 kohaselt võetud individuaalseid kohustusi, tuleb käesoleva artikli lõikes 2 osutatud teabesse lisada ka eesmärkide või kohustuste täitmata jätmise põhjused ning kirjeldada meetmeid, mida asjaomane äriühing on eesmärkide või kohustuste täitmiseks võtnud või kavatses võtta.
4. Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid tagamaks, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine)³⁵ artikli 20 kohaselt määratud asutus või asutused on pädevad ka edendama, analüüsima, jälgima ja toetama soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtorganites.

Artikkel 6

Sanktsioonid

1. Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse käesoleva direktiivi alusel vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende sanktsioonide kohaldamine.
2. Sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad ning võivad muu hulgas esineda järgmiste meetmete kujul:
 - (a) haldustrahvid;

³⁵ ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.

- (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.

Artikkel 7
Miinumunõuded

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

Artikkel 8
Rakendamine

1. Liikmesriigid võtavad vastu ja avaldavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt [*kaks aastat pärast vastuvõtmist*]. Nad edastavad nimetatud normide teksti viivitamata komisjonile.
2. Kui liikmesriigid need normid vastu võtavad, lisavad nad nendesse normidesse või nende normide ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise korra näevad ette liikmesriigid.
3. Ilma et see piiraks artikli 4 lõigete 6 ja 7 kohaldamist, võivad liikmesriigid, kes on juba enne käesoleva direktiivi jõustumist võtnud meetmeid naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatuse tagamiseks börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas, jätta kohaldamata ametissenimetamisega seotud menetlusnõuded, mis on esitatud artikli 4 lõigetes 1, 3, 4 ja 5, tingimusel et suudetakse tõendada, et kõnealuste meetmete kaudu on võimalik saavutada olukord, kus börsil noteeritud äriühingute 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 %.

Asjaomane liikmesriik edastab sellekohase teabe komisjonile.

4. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetavate põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

Artikkel 9
Läbivaatamine

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

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

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

3. Komisjon vaatab käesoleva direktiivi rakendamise läbi ja esitab Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande hiljemalt 31. detsembriks 2021 ning pärast seda iga kahe aasta tagant. Komisjon hindab eelkõige, kas käesoleva direktiivi eesmärgid on saavutatud.
4. Komisjon võtab oma aruandes arvesse muutusi, mis on toimunud meeste ja naiste esindatuses börsil noteeritud äriühingute juhtorganites ning eri otsustustasanditel kogu majanduses, ning seda, kas saavutatud edu on piisavalt kestlik, ja annab sellest lähtuvalt hinnangu, kas direktiivi kehtivust tuleks pikendada, nii et see kehtiks ka pärast käesoleva direktiivi artikli 10 lõikes 2 sätestatud kuupäeva, või kas direktiivi tuleks muuta.

Artikkel 10

Jõustumine ja kehtivuse kaotamine

1. Käesolev direktiiv jõustub [kahekümnendal] päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.
2. Selle kehtivus lõpeb 31. detsembril 2028.

Artikkel 11
Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja