

Väärtpaberituru seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskiri

1. SISSEJUHATUS

1.1. Sisukokkuvõte

Väärtpaberituru seaduse muutmise seaduse eelnõu (edaspidi *eelnõu*) sätted põhinevad Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivil 2022/2381, 23. november 2022, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas ja sellega seotud meetmeid (edaspidi *direktiiv*).¹ Direktiivi peamiseks eesmärgiks on edendada soolist tasakaalu reguleeritud turul noteeritud Eestis registreeritud suurte aktsiaemitentide juhtorganites.²

Tasakaalu edendamiseks aktsiaemitentide juhtorganites nähakse ette, et aktsiaemitendi üldkoosolek valib direktiivist tuleneva kahe võimaliku eesmärgi vahel: vähemalt 40% aktsiaemitentide nõukogu liikmetest on alaesindatud soost või vähemalt 33% juhatuse ja nõukogu liikmetest on alaesindatud soost. Aktsiaemitendid peaksid valitud eesmärgi saavutama 2026. aasta 30. juuniks.

Direktiivist tulenevalt näeb eelnõu ette trahvid soolise tasakaalu eesmärkide seadmata jätmisel ning teavitamis- ja aruandluskohustuse rikkumisel. Kui aktsiaemitent ei täida seatud soolise tasakaalu eesmärke tähtaegselt, kohustub ta rakendama läbipaistvaid ja mittediskrimineerivad valikukriteeriume juhtorganite liikmete ametikohtadele valimisel. Samuti näeb eelnõu ette ajutise kohustuse juhaks kui juhtorgani liikme kandidaadid on võrdselt kvalifitseeritud, sellisel juhul tuleb eelistada alaesindatud soost kandidaati (ehk rakendada positiivset erimeedet). Aktsiaemitentidele pannakse kohustus anda teavet valitud eesmärgi ja selle täitmise kohta Finantsinspeksioonile.

Eelnimetatud nõuded ja meetmed on ajutist laadi, kuna nii eelnõu aluseks olev direktiiv kui ka seda üle võtvad sätted kaotavad kehtivuse 2038. aasta 31. detsembril.

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Rahandusministeeriumi finantsteenuste poliitika osakonna nõunikud Marit Maidla (marit.maidla@fin.ee), sama osakonna nõunik Valner Lille (valner.lille@fin.ee), Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi võrdsuspoliitika osakonna soolise võrdsuse poliitika juht Lee Maripuu (lee.maripuu@mkm.ee) ja sama osakonna soolise võrdsuse nõunik Eva Liina Kliiman (eva.kliiman@mkm.ee).

Eelnõu juriidilist kvaliteeti kontrollis õigusosakonna nõunik Marge Kaskpeit (Marge.Kaskpeit@fin.ee). Eelnõu on keeleliselt toimetanud Rahandusministeeriumi personali- ja õigusosakonna keeleteimetaja Sirje Lilover (sirje.lilover@fin.ee).

¹ Direktiivi kättesaadav veebis: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:32022L2381>

² Direktiivi kohaselt loetakse suureks ettevõtjaks äriühingut, kus on üle 250 töötaja ja kelle aastakäive ületab 50 miljonit eurot või kelle varade maht aruandeaasta bilansipäeval ületab 43 miljonit eurot.

1.3. Märkused

Eelnõu ei ole seotud muu menetluses oleva eelnõuga. Küll on aga paralleelselt käesoleva eelnõu kooskõlastusega Riigikogus menetluses seaduseelnõu 422 SE, millega muudetakse väärpaberituru seadust.³ Jälgime aktiivselt selle eelnõu menetluse edenemist ning korrigeerime vajadusel vastavalt ka käesolevat eelnõu.

Eelnõul on seos Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammiga (VVTP 2023-2027), mille punkti 11.17 kohaselt on seatud eesmärgiks võtta üle direktiivi 2022/2381 (23. november 2022).

Eelnõu aluseks on Euroopa Liidu (edaspidi EL) direktiivis sätestatud nõuded. Hea õigusloome ja normitehnika eeskirja (edaspidi HÕNTE) § 1 lõike 2 punkti 2 kohaselt ei ole väljatöötamiskavatsus nõutav, kui eelnõu käsitleb EL õiguse rakendamist ja kui eelnõu aluseks oleva EL õigusakti eelnõu menetlemisel on sisuliselt lähtutud HÕNTE § 1 lõikes 1 sätestatud nõuetest.

Eelnõuga muudetakse järgmiseid seaduseid: väärpaberituru seadus RT I, 30.05.2024, 9 (edaspidi *VPTS*), Finantsinspektsiooni seadus RT I, RT I, 30.05.2024, 3 (edaspidi *FIS*), võrdse kohtlemise seadus RT I, 22.10.2021, 11 (edaspidi *VõrdKS*).

Pärast eelnõu I kooskõlastusringi otsustati eelnõust välja jätta direktiiviga mitteseotud riigivaraseaduse muudatused ja lahendada koalitsioonilepingu eesmärk⁴ riigi osaluspoliitika põhimõtete täiendamise kaudu. Riigi osaluspoliitikat ajakohastatakse 2024. aasta lõpuks.

Eelnõu seadusena vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthääle enamuse.

2. EELNÕU PEAMISED EESMÄRGID

2.1. Üldine taust

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2022/2381, 23. november 2022, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas ja sellega seotud meetmeid, aluseks on novembris 2012 avaldatud Euroopa Komisjoni algatus.⁵ Samal aastal kinnitatud Eesti seisukohtade⁶ kohaselt nõustuti lähenemisega, et kõikides liikmesriikides tuleks tagada võrdsed võimalused naistele ja meestele töötamiseks juhtivatel ametikohtadel. Siiski sedastati, et Eesti ei toeta Euroopa Liidu tasemel kohustusliku kvantitatiivse eesmärgi (kvoodi) kehtestamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda

³ Seaduseelnõu 422 SE <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/018bb6e6-7561-4875-bdf1-68bce7d87b8a/finantsinspektsiooni-seaduse-ja-teiste-seaduste-muutmise-seadus/>

⁴ VVTP p 11.17. „Seame riigifirmade nõukogudes eesmärgiks meeste ja naiste võrdse esindatuse nõude sellisel, et ühe soo esindajaid ei oleks nõukogus üle 60%“, kättesaadav veebis: <https://valitsus.ee/valitsuse-eesmargid-ja-tegevused/valitsemise-alused/koalitsioonilepe-2023-2027>

⁵ Euroopa Komisjoni ettepanek kättesaadav veebis: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX%3A52012PC0614> ; lisaks avaldas Euroopa Komisjon ka mõjuanalüüsi, mis on kättesaadav veebis: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52012SC0348>

⁶ Eesti seisukohad Euroopa Liidu algatuse, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete seas ja sellega seotud meetmeid, suhtes kättesaadav veebis: <https://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/22b07e12-2c29-4566-a758-4585c48078be>

mittekuuluvate juhtorgani liikmete soolise jaotuse kohta; Eesti seisukohtade kohaselt eelistati pigem ettevõtlusvabadust vähem riivavaid soovituslikke instrumente. Viimati kinnitati Eesti sellekohased seisukohad 2022. aasta veebruaris, kus kinnitati ka üle, et Eesti jääb üldise lähenemisviisi hääletusel hääletusest kõrvale.⁷

Direktiiv toetub Euroopa Liidu lepingule (edaspidi *ELi leping*) ja Euroopa Liidu toimimise lepingule (edaspidi *ELTL*). ELi lepingu artikli 2 kohaselt on võrdsus üks liidu alusväärtusi ning vastavalt ELi lepingu artikli 3 lõikele 3 edendab liit naiste ja meeste võrdõiguslikkust. Selleks antakse ELTL artikli 157 lõikega 3 Euroopa Parlamendile ja nõukogule õigus võtta meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes. ELTL artikkel 157 lõige 4 võimaldab liikmesriikidel säilitada või võtta meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud soost isikutel tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada takistusi tööalases karjääris. Ehk EL ja liikmesriigid võivad võtta meetmeid, mis annavad alaesindatud soole nõ eeliseid.

Direktiiv, millele eelnõu rajaneb, on osa Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni poolt 2017. aastal ühiselt välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtetest, mille eesmärgiks on kaasa aidata naiste ja meeste võrdsele kohtlemisele, sh tagada võrdsed võimalused osalemaks tööturul ja edendamaks karjääri. Ka komisjon rõhutab, et jätkuvalt on juhtivatel ametikohtadel, sh äriühingute juhatustes, liiga vähe naisi.⁸ Soolise tasakaalu saavutamine juhtorganites on oluline kasutamaks ära olemasolevaid kvalifitseeritud isikuid ning lahendada liidu ees seisvaid demograafilisi ja majanduslikke väljakutseid. Naiste alaesindatus juhtorganites on kasutamata ressurss liikmesriikide majandustes ning naiste suuremamahulisem kaasamine aitaks kaasa arengule ja majanduskasvule.

Komisjon märgib, et eduka juhtimise jaoks on suure tähtsusega, et otsustajate ringis oleksid esindatud nii naised kui ka mehed. Annete ja oskuste paljusus aitab teha paremaid otsuseid, parandab äriühingu üldjuhtimist ja soodustab majanduskasvu. On leitud, et mitmekesisus toob kaasa rohkem innovatsiooni, paremat otsustamist ning parandab ettevõtja tulemuslikkust.⁹ Muuhulgas on mitmed uuringud näidanud, et koos parema soolise tasakaaluga tippjuhtide seas paranevad ka ettevõtja majandustulemused ja kasumlikkus, tagades märkimisväärse pikaajalise jätkusuutliku kasvu. Samuti on täheldatud positiivset korrelatsiooni juhtivatel kohtadel naiste arvu ja suuremate dividendimaksetega ning ettevõtjad, kus on suurem sooline mitmekesisus, saavutavad paremaid tulemusi keskkonna-, sotsiaal- ja juhtimiskriteeriumide osas. See viitab,

⁷ Eesti seisukohad Euroopa Liidu tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijaküsimuste nõukogu (EPSCO) 14. märtsi 2022. a istungil, kättesaadav veebis: <https://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/3aad45e6-e5aa-488d-b7fb-9b5ea71bf7ff>

⁸ Euroopa Komisjon. „Võrdõiguslik liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020-2025“, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_et

⁹ ILO „Women in Business and Management: The business case for change“, lk 21, <https://www.ilo.org/publications/women-business-and-management-business-case-change>

et mitmekesised ettevõtjad järgivad tõenäolisemalt jätkusuutlikke ja eetilisi äripraktikaid, mis võivad parandada nende pikaajalist tulemuslikkust ja mainet.¹⁰

On selge, et soolise tasakaalu saavutamine juhtorganites on oluline EL-i majandusliku konkurentsivõime tagamiseks globaliseerunud majanduses ning annaks liidule suhtelise eelise kolmandate riikide ees. Kuid vaatamata positiivsetele aspektidele, mida naiste kaasamine ettevõtjate juhtorganitesse endaga kaasa toob, ulatus 2022. aasta oktoobris naiste osakaal suurimate börsil noteeritud ettevõtjate juhatustes ELi liikmesriikides vaid 32,2%-ni; neli riiki on saavutanud juhatustes vähemalt 40%-lise soolise tasakaalu (FR, IT, NL, DK) ja mitu teist on ületanud 33% piiri (BE, DE, FI, ES, SE, IE, PT ja AT), kuid mõnes riigis, sh Eestis on naisi juhatustes endiselt vaid üks kümnest (HU, EE, CY).¹¹

Eelnevast tulenevalt on direktiivi ja eelnõu peamised eesmärgid:

1. Soolise tasakaalu tagamine aktsiaemitentide juhtorganites: eelnõu eesmärk on edendada soolist võrdõiguslikkust, parandada aktsiaemitentide juhtorganite soolist tasakaalu ja seeläbi vähendada soolist ebavõrdsust juhtimistasandil.
2. Aktsiaemitentide läbipaistvuse suurendamine ja teabe kättesaadavuse lihtsustamine: eelnõuga püütakse suurendada aktsiaemitentide läbipaistvust soolise tasakaalu osas, nõudes, et aktsiaemitendid avaldaksid teavet oma juhtorgani soolise koosseisu kohta oma veebilehel, lisaks avaldab Finantsinspektsioon tulevikus sellekohase ülevaate oma kodulehel.
3. Meetmete võtmine soolise tasakaalu saavutamiseks: eelnõu kohaselt laieneb soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku pädevus, tulevikus saab volinik võtta samme ka soolise tasakaalu edendamiseks aktsiaemitentide juhtorganites.

2.2. Sooline tasakaal Eesti aktsiaemitentide juhtorganites

Nagu eespool välja toodud, siis Eestis on naiste osakaal börsil noteeritud ettevõtjate juhatuses üks EL-i madalamaid. Eesti tööturгу iseloomustab meeste ja naiste vertikaalne segregatsioon, st juhtkondades on sooline lõhe tähelepanuväärselt suur. Sarnane trend, kuid vähemal määral, jätkub ka madalama astme juhtide seas.¹² Veelgi enam, naiste esindatus Eestis korporatiivsete hierarhiate tipus on olnud stabiilselt madal, ja seega eristub teistest riikidest, kus see on viimase kümnendi jooksul oluliselt kasvanud. Näiteks Lätis on naiste osakaal organisatsioonide juhtorganites aastatel 2009–2019 peaaegu kahekordistunud.¹³ Kuid Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) andmeil on naiste osakaal suuremate börsiettevõtjate juhtorganites Eestis viimase kümne aasta jooksul kasvanud kõigest 3 protsendipunkti võrra (2013. aastal oli naiste osakaal 7%, 2023. aastal 10%). Lisaks kirjeldab soolise võrdsuse

¹⁰ Credit Suisse, „Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion“, <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/media-releases/credit-suisse-gender-3000-report-shows-women-hold-almost-a-quart-202109.html>

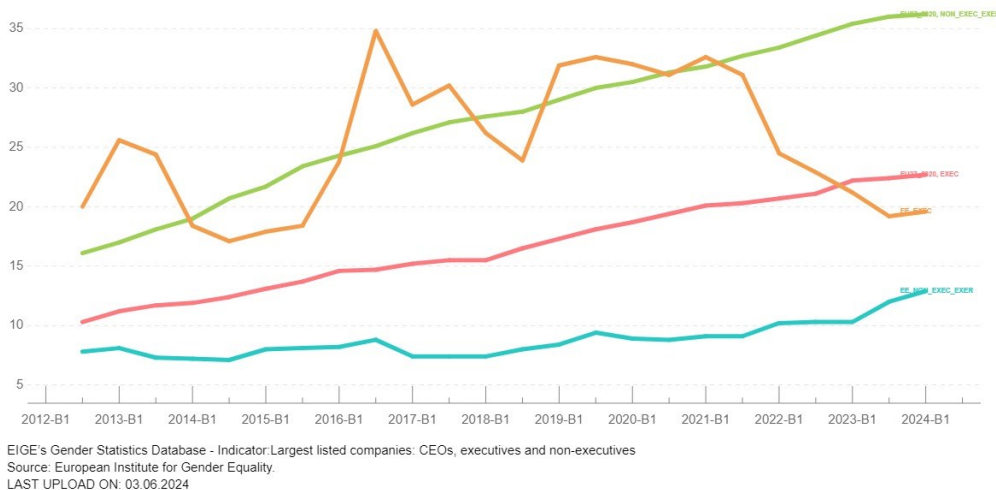
¹¹ EIGE, „Gender balance in business and finance“, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-balance-business-and-finance-december-2022>

¹² OECD, „Soolise võrdõiguslikkuse suurendamise majanduslik kasu Eestile“, <https://www.sm.ee/sites/default/files/documents/2022-12/OECD%20rapordi%20t%C3%B5lge%20-%20soolise%20v%C3%B5rd%C3%B5iguslikkuse%20suurendamise%20majanduslik%20kasu%20Eestile.pdf>, lk 52.

¹³ Sama, lk 11.

olukorda juhtimises EIGE soolise võrdõiguslikkuse indeksi alanäitaja „võim“, mis mõõdab soolist tasakaalu otsustamises ja juhtimises. Majandusliku võimu alanäitaja oli Eestis 2023. aastal 21,8 punkti 100-st, mis jääb tugevalt maha EL riikide keskmisest skoorist (54,7 punkti). Indeks näitab, et naiste positsioon majanduse otsustustasanditel on Eestis märgatavalt tagasihoidlik.¹⁴

Samas iseloomustab Eesti tööjõuturгу fakt, et madalamates juhtimistasandites on soolised erinevused väiksemad. Naised on ka hea haridustasemega: 25–64-aastaste vanuserühmas on kõrgharidusega 52,7% naistest ja 33,7% meestest; magistr kraadiga on Eesti naistest 26,4%, samas kui meestest vaid 16,3%.¹⁵ See viitab et Eestis on kvalifitseeritud naiste nõ ootejärjekord ehk leidub kvalifitseeritud naisi, keda võiks kaasata juhtorganitesse.¹⁶



Joonis 1. Naiste osakaalsuurimate börsil noteeritud äriühingute juhtkondades võrreldes EL-i keskmisega (roheline – EL keskmine naised nõukogus; sinine – EE naised nõukogus; roosa – EL keskmine naised juhatuses; oranž – EE naised juhatuses);¹⁷

Vähemalt üks naiste alaesindatuse põhjus on see, et üldiselt ei usuta, et naisjuhid tuleks organisatsioonidele kasuks.¹⁸ Eesti elanike arvamus, nagu oleks mehed paremad juhid kui naised, on soolise võrdsuse monitooringu andmeil alates 2009. aastast pidevalt vähenenud (2009. aastal arvas nii 43% Eesti elanikest, 2021. aastal 27%).¹⁹ Kusjuures need, kelle otsene ülemus on või oli viimati naine, leiavad harvem, et mehed on paremad juhid. Monitooringu andmeil arvab 56% naistest ja ainult 36% meestest, et ettevõtetele oleks kasulik, kui juhtivatel kohtadel oleks praegusest rohkem naisi. Naiste seas on enam neid, kes peavad soolist tasakaalu oluliseks nii erinevate poliitiliste otsustajate kui ka ettevõtete tippjuhtide seas. Meeste hulgas on neid vähem ja kõige vähem peavad mehed võrreldes naistega vajalikuks soolist tasakaalu

¹⁴ EIGE, Gender Equality Index, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/EE>

¹⁵ Sama.

¹⁶ Sama, lk 11.

¹⁷ EIGE, Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives, <https://shorturl.at/DueMr>

¹⁸ OECD, „Soolise võrdõiguslikkuse suurendamise majanduslik kasu Eestile“, lk 30.

¹⁹ Võrdsuskeskus, „Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2021“, https://s3-web-1a.tehnik.ee/vordsuskeskus-live-web-prd/s3fs-public/2023-10/soolise_vordoiguslikkuse_monitooring_2021_lopparuanne.pdf, lk 70.

eraettevõtete tippjuhtide hulgas.²⁰ Eeltoodu kõrval on vertikaalse segregatsiooni põhjuseks ka fakt, et naised tõusevad sageli karjääriredelil aeglasemalt kui mehed, isegi kui nad töötavad samades ametites ja majandusharudes. Osati võib olla see seotud trendiga, et meestel on naistest erinevad sotsiaalsed võrgustikud, mis edendavad nende karjääri.²¹ Igal juhul mõjutab taoline suundumus omakorda negatiivselt naiste osakaalu ettevõtete juhtkondades ehk nõ klaaslagi piirab naiste ligipääsu juhtivatele ametikohtadele.²²

Direktiivi fookuses on soolise tasakaalu parandamine aktsiaemitentide juhtorganites just seetõttu, et suuremad börsiettevõtted on suurt majanduslikku ja sotsiaalset mõju omavad institutsioonid, kellel on ühiskonnas väljapaistev roll, seades eeskuju ka teistele organisatsioonidele. Selliste organisatsioonide eeskuju võib innustada soolise tasakaalu eesmärke seadma ka teisi, hetkel regulatsiooni alt välja jäävaid ettevõtteid ja organisatsioone, suurendades nii laiemalt soolist tasakaalu juhtimises ja ühiskonna otsustusprotsessides osalemises. Arvestades börsiettevõtete arvu ei too naiste suurem kaasatus juhtkondades ilmselt otseselt kaasa mõju Eesti soolisele palgalõhele, küll aga võib kaudselt läbi laiema ühiskondliku mõju panustada palgalõhe vähenemisesse.

Positiivne erimeede aitab organisatsioonide tasandil suurendada teadlikkust soolise võrdsuse edendamiseks ning seab konkreetsete nõuete kaudu stiimuli soolise tasakaalu suurendamiseks vajalike tegevuste rakendamiseks, mh võib see kaasa tuua näiteks soolist tasakaalu arvestavate värbamis- ja personalipraktikate ja talendipoliitika, sh naisjuhtide järelkasvu toetavate tegevuste senisest laialdasemat ja süsteemsemat kasutuselevõttu ning soolist võrdsust toetava organisatsioonikultuuri arendamist. Naiste senisest suurem osalus ja nähtavus võib tippjuhtimises positiivse muutusena kaasa tuua seniste kultuuriliste ja ühiskondlike sooliste eelarvamuste murenemise, mille kohaselt mehed sobivad naistest paremini juhtideks.

Niisiis on asjakohane direktiivi eesmärk suurendada soolist tasakaalu just börsil noteeritud aktsiaemitentide juhtorganites. Direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad vaid suured aktsiaemitendid, ehk ettevõtted, kus on üle 250 töötaja ja kelle aastakäive on üle 50 miljoni euro või kelle varade maht aruandeaasta bilansipäeval ületab 43 miljonit eurot. Eesti Nasdaq Balti põhinimekirjas noteeritud aktsiaemitentidest kvalifitseerub suureks ettevõtteks 12 aktsiaemitenti. 2024. a augusti seisuga täidavad neist neli eelnõus toodud eesmärki (eesmärk 1: nõukogust moodustavad alaesindatud soost isikud 40%); kolmel moodustavad alaesindatud soost isikud nõukogust ja juhtkonnast kokku vähemalt 33% (eesmärk 2).

		Nõukogu		Juhatus		Kokku		Nõuk liikmed	Nõuk+Juh liikmed
		M	N	M	N	Mehed	Naised	Vastab 1. eesmärgile?	Vastab 2. eesmärgile?
1.	Tallink Grupp	5	1	3	2	8	3	Ei	Ei

²⁰ Võrdsuskeskus, „Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2021“, lk 81.

²¹ Praxis, „Tippjuhiks saamise teed: mehed juhtuvad juhiks, naised juhivad end juhiks“, lk 53.

²² Võrdsuskeskus, „Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2021“, lk 11.

2.	Tallinna Kaubamaja Grupp	5	0	1	0	6	0	Ei	Ei
3.	Silvano Fashion Group	3	2	1	0	4	2	Jah	Jah
4.	Infortar	3	1	1	1	4	2	Jah	Jah
5.	Ekspress Grupp	3	1	2	1	5	2	Jah	Jah
6.	Harju Elekter Group	5	1	3	0	8	1	Ei	Ei
7.	LHV Group	5	2	4	0	9	2	Ei	Ei
8.	Merko Ehitus	2	1	3	0	5	1	Jah	Ei
9.	Nordecon	5	0	2	1	7	1	Ei	Ei
10.	Tallinna Sadam	6	1	4	0	10	1	Ei	Ei
11.	Coop Pank	6	0	5	0	11	0	Ei	Ei
12.	Tallinna Vesi	7	2	3	0	10	2	Ei	Ei

Tabel 1. Eesti ettevõtted Nasdaq Balti põhinimekirjas, mis ületavad eelnõus seatud künnised (august 2024. a seisuga)

Kohaldamisalast väljajäävatest kuuest aktsiaemitentidest (ehk aktsiaemitendid, kes on VKE-d) täidab eelpool nimetatud eesmäärke kaks.

		Nõukogu		Juhatus		Kokku		Nõuk liikmed	Nõuk+Juh liikmed
		M	N	M	N	Mehed	Naised		
13.	PRFoods	5	0	2	0	7	0	Ei	Ei
14.	Enefit Green	3	2	3	0	6	2	Jah	Ei
15.	Pro Kapital Grupp	3	0	1	1	4	1	Ei	Ei
16.	Hepsor	3	0	1	0	4	0	Ei	Ei
17.	Arco Vara	5	0	1	1	6	1	Ei	Ei
18.	EFTEN Real Estate Fund AS	3	1	2	0	5	1	Jah	Ei

Tabel 2. Eesti ettevõtted Nasdaq Balti põhinimekirjas, mis jäävad künniste alla (august 2024. a seisuga)

2.3. Artikli 6 kohaldamise peatamine

Direktiivi artikkel 12 kohaselt võib liikmesriik peatada artikli 6 ja artikkel 5 lõike 2 kohaldamise juhul kui 2022. aasta 27. detsembri seisuga on täidetud üks järgmistest tingimustest:

- 1) börsil noteeritud äriühingutes on alaesindatud soost liikmete osakaal vähemalt 30 % nõukogu liikmete ametikohtadel või vähemalt 25 % kõigi juhtkonna (direktiivi mõttes juhatuse ja nõukogu) liikmete ametikohtadel või
- 2) kui liikmesriigi õiguses on börsil noteeritud äriühingutele sätestatud alaesindatud soost isikute osakaalu kohta nõuded (30 % tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtkonna liikmete ametikohtadel või vähemalt 25 % kõigi juhtkonna liikmete ametikohtadel).

Eesti ei täida kumbagi tingimust. 2022. aasta seisuga ei olnud siseriiklikus õiguses kehtestatud punkt 2 kohast nõuet alaesindatud soost isikute osakaalu kohta. Samuti ei täitnud Eesti punktis 1 toodud kriteeriume, 2022. aasta lõpus moodustasid naised u 11,2% aktsiaemitentide nõukogu

liikmetest ja 11,4% juhatuse ja nõukogu liikmetest kokku. Seega ei saa Eesti kohaldada artikkel 12 kohast artikkel 6 kohaldamise peatamist.

3. EELNÕU SISU JA VÕRDLEV ANALÜÜS

3.1. Väärtpaberituruseaduse muudatused

Seaduse täiendamine 1¹. jaoga. Seaduse 16. peatükki „Turu korraldamine“ lisatakse uus jagu „Sooline tasakaal aktsiaemitendi juhtorganites“, millega võetakse üle direktiivist tulenevad sätted Eesti õigusesse. VPTS 16. peatükis nähakse ette mh turul kaubeldava väärtpaberi emitendi kohustused (§ 135jj), ehk direktiivist tulenevad sätted sobituvad samasse peatükki.

VPTS-i 16. peatükk määrab kindlaks Eesti reguleeritud turu korraldamise, sh osalemise ja väärtpaberi kauplemisele võtmise reeglid ehk kehtestatakse turu-põhised nõuded. VPTS-i 16. peatükk kohaldub kõigile väärtpaberi emitentidele, kes soovivad osaleda Eesti reguleeritud turul, olenemata sellest, mis on turul kaubeldava väärtpaberi emitendi päritoluriik. Erinevalt eelpool kirjeldatud VPTS-i põhimõttest näeb direktiiv ette, et ülevõtmisäatted ja nende kohaldamine on aktsiaemitendi päritoluriigi ülesanne, ehk kehtestatakse aktsiaemitendi päritoluriigi-põhised nõuded. Käesolevas jaos kehtestatakse nõuded kõigile Eestis registreeritud suurtele aktsiaemitentidele ja neid nõudeid peab täitma sõltumata sellest, millise liikmesriigi reguleeritud turul Eestis registreeritud aktsiaemitent soovib osaleda.

Uue jao sätteid kohaldatakse suurtele aktsiaemitentidele ajalisel mõttes astmeliselt:

- esiteks tuleb aktsiaemitendi üldkoosolekul seada VPTS § 135⁶ lõike 1 (ja asjakohasel juhul lõike 2) kohased eesmärgid, mis tuleb saavutada hiljemalt 2026. aasta 30. juuniks ja täita kuni direktiivi kehtimisaja lõpuni 2038. aasta 30. detsembrini;
 - o lisaks tuleb kõigil seaduse kohaldamisalasse jäävatel aktsiaemitentidel (sõltumata sellest, kas nad seatud eesmärgid täidavad või mitte) anda Finantsinspeksioonile VPTS § 135⁹ kohast teavet ja seda ka oma veebilehel avaldada;
- teiseks, kui aktsiaemitent ei täida VPTS § 135⁶ lõike 1 kohaselt seatud eesmärgid tähtaegselt (st 2026. aasta 30. juuniks), käivitab see VPTS § 135⁷ ja § 135⁸ ning rakenduvad sellest tulenevad kohustused, sh positiivse erimeetme rakendamise kohustus²³;
- juhul kui aktsiaemitent ei täida VPTS § 135⁶ lõike 1 kohaselt seatud eesmärgid mingil ajahetkel vahemikus 1. juuli 2026 kuni 30. detsember 2038, rakendub automaatselt VPTS § 135⁷ ja § 135⁸;

Seaduse täiendamine §-ga 135⁵. 16. peatüki uue 1¹. jao paragrahviga 135⁵ piiritletakse jao kohaldamisala ja nähakse ette, et jagu 1¹. kohaldub ainult Eesti äriregistrisse kantud aktsiaemitentidele (edaspidi aktsiaemitent), kelle hääleõigusega või hääleõigusetu aktsiad on kauplemisele võetud Eesti või teise lepinguriigi reguleeritud turul. Lõikega 2 täpsustatakse, et 1¹. jago ei kohaldata Eesti äriregistrisse kantud aktsiaemitendi suhtes, kellel on alla 250 töötaja ja kelle aastakäive ei ületa 50 miljonit eurot või kelle varade maht aruandeaasta bilansipäeval

²³ VPTS § 135⁶ lõike 2 kohaste eesmärkide mittetäitmine ei vii VPTS § 135⁷ kohaldamiseni.

ei ületa 43 miljonit eurot ehk seadust ei kohaldata väikese- ja keskmise suurusega aktsiaemitentide suhtes.

Esimese kooskõlastusringi tagasisides töid mitmed turuosalisel välja vajadust täpsustada, millise ajahetke seisuga ja kuidas mõõta VKE künnise täitmist. Direktiiv seda küsimust ei täpsusta. Kuid selleks, et võimalikult vähe aktsiaemitentide halduskoormust suurendada, tuleks töötajate arvu määramisel lähtuda emitentidele juba kehtivatest reeglitest. Seega VPTS § 135⁵ lõikes 2 nimetatud VKE künnise täitmise nõuet tuleks mõõta kord aastas tuginedes aktsionäride kinnitatud majandusaasta aruande andmetele ja ka töötajate arvu hindamisel lähtuda raamatupidamise seaduse kohaselt leitud keskmisest töötajate arvust. Ühtlasi tuleneb sellest, et aktsiaemitent peab kord aastas kontrollima VKE künnise ületamist toetudes möödunud aasta kinnitatud majandusaasta aruande andmetele.

Kui kinnitatud majandusaasta aruande põhjal selgub, et aktsiaemitent on VKE, siis rakendub VPTS § 135⁵ lõike 2 kohane välistus ja aktsiaemitent ei pea enam täitma käesolevast seadusest tulenevaid nõudeid.

Seaduse täiendamine §-ga 135⁶. Uue paragrahvi kohaselt peab aktsiaemitendi üldkoosolek seadma ja aktsiaemitent saavutama ühe lõike 1 punktides nimetatud eesmärkidest: nõukogu liikmetest on laesindatud soost liikmete osakaal vähemalt 40% (punkt 1) või juhatus ja nõukogu liikmetest on laesindatud soost liikmete osakaal kokku vähemalt 33% (punkt 2). Valik, millist eesmärki soovib aktsiaemitendi üldkoosolek seada, on jäetud vabaks ja võimaldab valida kõige paremini sobivat eesmärki. Siiski peab meeles pidama, et kui valitakse punktis 1 nimetatud eesmärk (nõukogu liikmetest on laesindatud soost liikmete osakaal vähemalt 40%), siis peab aktsiaemitent lisaks seadma individuaalse kvantitatiivse eesmärgi soolise tasakaalu parandamiseks juhatuses (lõike 2). Individuaalne kvantitatiivne eesmärk, nagu ka termin viitab, peaks olema numbriliselt väljendatud eesmärgiks seatav juhatus sooline tasakaalu näitaja, mis peaks aktsiaemitendil aitama paranda soolist tasakaalu. Milline lõike 2 kohane individuaalne kvantitatiivne eesmärk täpsemalt on, see jääb aktsiaemitendi otsustada, kuid peaks siiski peegeldama direktiivi eesmäärke ehk et taoline individuaalne eesmärk peaks soodustama laesindatud soost liikmete suuremat esindatust juhatuses (vt ka VPTS § 237⁹¹ seletuskirja osa).

Silmas tuleks pidada, et direktiivist ega VPTS-i lisatavatest sätetest ei tulene kohustust lõpetada enneaegselt nõukogu või juhatus liikmete ametiaega selleks, et täita VPTS § 135⁶ kohaselt seatavaid eesmäärke. Muudatus nõukogu või juhatus tasemel peaks toimuma aja jooksul vastavalt sellele, mis hetkel saab läbi ametis olevate juhatus või nõukogu liikmete ametiaeg.

Direktiivi selgituspunktide kohaselt peaks § 135⁶ lõikes 1 ettenähtud eesmäärke võtma arvesse üksnes juhtorganite liikmete üldise soolise tasakaalu vaates ja mitte igal üksikjuhul, kui toimub konkreetse liikme valimine nais- ja meessoost kandidaatide hulgast. Eelkõige ei takista käesolev säte kedagi kandideerimast juhtorgani liikme kohale ega kohusta aktsiaemitenti ega aktsionäre valida laesindatud soost liiget.

Juhtorganite liikmete piiratud arvu tõttu ei ole matemaatiliselt alati võimalik saavutada täpselt 40%-list või vajaduse korral 33%-list laesindatud soost isikute osakaalu, nagu uus § 135⁶ ette

näeb. Lõige 3 täpsustabki lõike 1 punktides 1 ja 2 ettenähtud alaesindatud soost liikmete protsentuaalset esindatust: aktsiaemitendi nõukogu liikmete ametikohtade arv, mis on vajalik käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 1 ette nähtud eesmärgi saavutamiseks, peab olema arvult võimalikult lähedal 40%-le osakaalule, aga mitte ületama 49%. Kõigi nõukogu ja juhatuse liikmete ametikohtade arv kokku, mis on vajalik käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 2 ette nähtud eesmärgi saavutamiseks, peab olema arvult võimalikult lähedal 33%-le osakaalule, aga mitte ületama 49%. Lisa „Alaesindatud soost liikmete arvulised eesmärgid Eestis registreeritud aktsiaemitendi juhtorganites“ toob ära täpse ametikohtade arvu ja alaesindatud soost liikmete miinimumarvu eesmärgi saavutamiseks. Lisa kolmanda rea kolmandas tulbas, kus juhatuses ja nõukogus on kokku märgitud 3 liiget, Eesti ühinguõiguse kohaselt üldjuhul ei ole võimalik. Käesoleva eelnõu lisaks olev tabel tuleneb eelnõu aluseks oleva direktiivi lisast, mis võetakse üle üks-ühele. Eesti siseriiklikust õigussüsteemist tulenevalt kolmanda tulba kolmandat rida Eestis ei rakendata.

Seaduse täiendamine §-ga 135⁷. Käesolev paragrahv tervikuna kohaldub alates 2026. aasta 1. juulist. Säte näeb ette tagajärjed juhaks, kui aktsiaemitent ei saavuta VPTS § 135⁶ lõike 1 kohaselt aktsiaemitendi üldkoosoleku poolt seatud eesmärki 2026. aasta 30. juuniks (vt VPTS § 272⁹). § 135⁷ järgne kohustus rakendub ka juhul, kui esialgselt seatud eesmärk küll tähtajaliselt saavutati, kuid pärast 2026. aasta 30. juunit mingil hetkel enam eesmärki siiski ei täideta. VPTS § 135⁶ lõike 2 kohaselt seatud individuaalse kvantitatiivse eesmärgi mittetäitmine ei vii VPTS § 135⁷ kohaldamiseni.

Kui aktsiaemitent ei saavuta VPTS § 135⁶ lõike 1 kohaselt seatud eesmärki, peab aktsiaemitent kohandama kandidaatide valimise menetlust juhtorganite liikmete ametikohtadele nimetamiseks või valimiseks (lõige 1). Selleks peab aktsiaemitent võtma järgmiseid samme: kehtestama enne valikumenetluse algust ja kohaldama kogu valikumenetluse vältel mittediskrimineerival viisil selgeid neutraalselt sõnastatud ja üheselt mõistetavaid kriteeriume, sealhulgas vabade ametikohtade teadete koostamisel, eelvaliku tegemise ja kandidaatide loetelude koostamisel ning valikukogumi koostamisel (punkt 1), ning valima kandidaadid võttes aluseks iga kandidaadi kvalifikatsiooni võrdleva hinnangu (punkt 2). Neutraalse sõnastuse ja valikriteeriumina võiks kasutada näiteks erialast kogemust juhtival või järelevalvealasel ametikohal, rahvusvahelist kogemust, juhtimisoskust, võrgustike loomise oskust ja teadmisi mõnes asjaomases valdkonnas – näiteks rahanduses, finantsjärelevalves või personalijuhtimises. Valikmenetluses peaksid selged ja läbipaistavad olema nii valikmenetluse kriteeriumid kui ka see, kuidas neid kriteeriume kandidaatidele kohaldatakse. Selleks on soovitatav kriteeriumid paika panna juba enne valikmenetluse algust. Samuti peaksid läbipaistvad reeglid hõlmama kandidaatide otsimise staadiumit (nn *head hunting*-ut) ja seda ka juhul kui kandidaatide otsimist viib aktsiaemitendi nimel läbi aktsiaemitendi töötaja või kolmas osapool (nt värbamisettevõtte). Täitmaks VPTS § 135⁷ lõiget 5 ja § 135⁸ tulenevaid kohustusi on soovitatav kriteeriumid ja värbamismenetlus dokumenteerida.

Lõike 2 kohaselt kui aktsiaemitent valib juhtorgani liikmekandidaatide vahel, kes on võrdselt kvalifitseeritud nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest, peab aktsiaemitent eelistama alaesindatud soost kandidaati. Käesolevas lõikes sätestatakse võrdse kvalifikatsiooniga alaesindatud soost isikute osas positiivne erimeede. Taoline lähenemine

baseerub EL Kohtu otsustel, milles leitakse, et teatavatel juhtudel võib töölevõtmise või edutamise puhul eelistada alaesindatud soost kandidaati 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 kvalifikatsioon kallutab tulemuse selle kandidaadi kasuks, ning et iga kandidaati tuleb objektiivselt hinnata, kohaldades konkreetsete kandidaatide suhtes kõiki valikukriteeriume.²⁴ Eestis on soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi *SoVS*) kohaselt diskrimineerimine keelatud kõigis eluvaldkondades, välja arvatud juhul, kui kasutatakse spetsiaalseid meetmeid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks. Need erimeetmed võivad anda eeliseid alaesindatud soole või vähendada soolist ebavõrdsust. Taoline erimeede peaks olema ajutise iseloomuga. Eelnõu aluseks olev direktiiv, sh käesolev lõige 2, ongi taoline ajutine positiivne erimeede, mis annab alaesindatud soost kandidaatidele teatud eelise.

Oluline on märkida, et käesolev lõige 2 ei kohaldu äriseadustiku § 310 kohase asendusliikme määramisele kuna asendusliikme näol on tegemist ajutise meetmega ning asendusliikmed ei kuulu direktiivi reguleerimisalasse.

Lõike 3 kohaselt on käesoleva lõikega 2 vastuolus tehtud otsus tühine. Seega sätestatakse VPTS-is aktsiaemitendi organi otsuse tühisuse erijuht kui aktsiaemitendi üldkoosolek või nõukogu rikub § 135⁷ lõikest 2 tulenevat alaesindatud soost isiku positiivse erimeetme rakendamise kohustust. Samas täpsustatakse, et positiivse erimeetme rakendamise kohustust ei pea täitma ja positiivse esimeetmega vastuolus otsus ei ole tühine, kui esineb suurema õigusliku kaaluga põhjuseid, nagu muu mitmekesisuspoliitika elluviimine, millele tuginetakse objektiivse hindamise raames ja mis võtab arvesse vastassoost kandidaadi konkreetset olukorda ning mis põhineb mittediskrimineerivatel kriteeriumidel, kallutavad tulemuse teisest soost kandidaadi kasuks. Käesolevaga sätestatud meetme kohaldamise välistamine peaks jääma siiski erandlikuks ja põhinema üksikjuhtumipõhisel hindamisel ning see peaks olema nõuetekohaselt põhjendatud objektiivsete kriteeriumidega, mis ei tohiks olla ühelgi juhul alaesindatud soo suhtes diskrimineerivad. Juhul kui alaesindatud soost isik leiab, et VPTS § 135⁷ lõike 2 nõuet on rikutud, võib ta esitada hagi otsuse tühisuse tuvastamiseks.

Lõige 4 paneb aktsiaemitendile üldkoosoleku teavitamise kohustuse. Selle kohaselt tuleb aktsionäre teavitada käesolevas jaost, eelkõige VPTS §-dest 135⁶ ja 135⁷ tulenevatest soolise tasakaalu eesmärkidest ja selle saavutamise vahenditest, samuti § 135⁷ lõike 3 kohasest otsuse võimalikust tühisusest, kui rikutakse § 135⁷ lõike 2 esimesest lausest tulenevat nn positiivse erimeetme rakendamise kohustust.

Lõike 5 kohaselt tuleb kandidaadile, keda kaaluti aktsiaemitendi juhtorgani liikme ametikohale nimetamiseks või valimiseks kandidaatide valiku ajal, kirjaliku taotluse korral anda 20 tööpäeva jooksul kirjalikult järgmine teave: kvalifikatsiooninõuded, mille alusel valik tehti, nende kvalifikatsiooninõuete kohane kandidaatide objektiivne võrdlushinnang ja kui see on asjakohane, siis konkreetsete kaalutlused, mille põhjal otsustati erandkorras teisest soost

²⁴ Vt otsuseid järgmistes kohtuasjades: C-450/93, C-409/95, C-158/97, C-407/98.

kandidaadi kasuks, kes ei ole alaesindatud soost. Lõikest 5 tuleneva teabe andmise kohustuse täitmisel tuleb aktsiaemitendil järgida asjakohaseid isikuandmete kaitse regulatsioone ja teabenõudele vastates ei tohi väljastada kandidaatide isikuandmeid.

Seaduse täiendamine §-ga 135⁸. Käesolev paragrahv kohaldub pärast 2026. 30. juunit. Sätte aluseks on direktiivi artikli 6 lõige 4, mis näeb ette, et kui alaesindatud soost mitteedukas kandidaat tõendab kohtus või muus pädevas asutuses asjaolud, millest võib järeldada, et kõnealune kandidaat oli teisest soost kandidaadiga, kes nimetati või valiti juhtkonna liikme ametikohale, võrdselt kvalifitseeritud, on asjaomane börsil noteeritud äriühing kohustatud tõendama, et VPTS § 135⁷ lõikest 2 tulenevat kohustust (artikli 6 lõiget 2) ei ole rikutud.

Sarnane jagatud tõendamiskohustus on Eesti õiguses ka SoVS §-s 4 ja võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi ka *VõrdKS*) §-s 8, kus nähakse ette, et kohtu või muu pädeva asutuse poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on sooline diskrimineerimine.

Erinevalt VõrdKS ja SoVS sätetes, kus nähakse ette jagatud tõendamiskoormus (soolise) diskrimineerimise puhuks, nähakse käesoleva eelnõuga ette jagatud tõendamiskohustus positiivse erimeetme rakendamise nõude rikkumise olukorras, kus juhtorgani valikumenetluses ei ole eelistatud võrdselt kvalifitseeritud alaesindatud soost kandidaati. Isik, kes kahtlustab et positiivset erimeedet ei ole rakendatud, peab esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et aktsiaemitent on rikkunud kohustust eelistada alaesindatud soost kandidaati. Isik peab seega pädevale organile tehtud avalduses kirjeldama juhtunut ja enda seisukoha toetuseks esitama endale kättesaadavad asjaolud, mille alusel on tal tekkinud kahtlus, et positiivse erimeetme rakendamise kohustust rikuti. Aktsiaemitent, kelle vastu avaldus on esitatud, peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud nn positiivse erimeetme rakendamise nõuet või et tema toimimisviisil on olnud mingi muu aktsepteeritav põhjus (eelkõige VPTS § 135⁷ lõikes 3 toodud suurema õigusliku kaaluga põhjused).

Siiski tuleb meeles pidada, et võrreldes VõrdKS ja SoVS sätestatuga kohaldub käesolev paragrahv piiratud juhtudel, VPTS § 135⁸ ajaline ja isikuline kohaldamisala on piiratud. VPTS § 135⁷ lõikes 2 ettenähtud nn positiivse erimeetme rakendamise nõue kohaldub vaid juhul, kui aktsiaemitent ei täitnud valikmenetluse ajal VPTS § 135⁶ lõike 1 kohaselt seatud eesmärki. Ehk et ajaliselt saab VPTS § 135⁸ kohalduda alles pärast 2026. aasta 30. juunit ja seda juhul, kui aktsiaemitendi nõukogus või nõukogus ja juhatuses kokku pole piisavalt alaesindatud soost isikuid.

Seaduse täiendamine §-ga 135⁹, mis reguleerib aktsiaemitendi juhtorganite soolise tasakaalu kohta käivat aruandlust. Lõike 1 kohaselt tuleb aktsiaemitendil kord aastas esitada Finantsinspektsioonile teave juhtkonna ja nõukogu soolise koosseisu kohta, seejuures tuleb eristada andmed juhtorganite lõikes (punkt 1) ja anda ülevaade meetmetest, mis on võetud VPTS § 135⁶ lõike 1 kohaselt seatud eesmärkide saavutamiseks (punkt 2). Samuti tuleb asjakohasel juhul anda ülevaade meetmetest, mis on võetud VPTS § 135⁶ lõike 2 kohaselt seatud eesmärkide saavutamiseks (punkt3). Eelpool nimetatud teave tuleb kergesti

ligipääsetavas vormis avaldada ka aktsiaemitendi veebilehel. Lõikes mainitud meetmed, mida aktsiaemitent võib rakendada, on näiteks juhtimistasandi soolise võrdsuse tagamist toetavad ettevõtte sise-reeglid ja protseduurid, kandidaatide leidmiseks värbamisetevõtetele antavad juhised, näiteks sooliselt tasakaalus juhikandidaatide esitamine jmt. Võrreldes esimese eelnõu versiooniga on lisatud ka täpsustav säte (vt VPTS § 272¹⁰), mis näeb ette, et VPTS § 135⁹ lõikes 1 nimetatud teave tuleb esimest korda Finantsinspeksioonile esitada 2025. aasta 1. juuliks, kuna majandusaasta aruande kinnitamise järgselt saab aktsiaemitent määrata, kas kuulub seaduse kohaldamisalasse ning kui kuulub, siis saab üldkoosolek valida ka VPTS § 135⁶ lõike kohase eesmärgi.

Lisaks lõikes 1 määratletud aruandluskohustusele, täpsustab lõige 2 aruandlust juhul kui aktsiaemitent ei saavuta käesoleva seaduse § 135⁶ lõikes 1 ega asjakohasel juhul § 135⁶ lõikes 2 seatud eesmäärke tähtaegselt. Seega käesolev lõige kohaldub alles pärast 2026. aasta 30. juunit. Kui aktsiaemitent ei täida VPTS § 135⁶ lõike 1 kohaselt seatud eesmäärke, siis tuleb lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud teabele lisada ka põhjendus eesmärkide saavutamata jätmise kohta ja põhjalikult kirjeldama meetmeid, mida aktsiaemitent on enda seatud eesmärkide saavutamiseks juba võtnud või kavatseb võtta.

Lõige 3 täpsustab aruandeperioodi ja sarnaneb teiste finantssektori aruandlusperioodi käsitlevatele sätetele. Teabe aruandeperiood on aasta. Teave esitatakse Finantsinspeksioonile kuue kuu jooksul pärast aruandeperioodi lõppu. Lõikes 1 ja 2 nimetatud teave lisatakse ka ühingujuhtimise aruandesse kooskõlas direktiiviga 2013/34/EL. Finantsinspeksioon avaldab aktsiaemitentide loetelu ja märke, kas aktsiaemitent täidab või ei täida valitud eesmärgi, esmakordselt pärast esmakordset teabe saamist aktsiaemitentidelt. Et aktsiaemitent ei peaks andmeid Finantsinspeksioonile esitama mitu korda, siis täiendati sätet lausega, et kui aktsiaemitent esitab lõigete 1 ja 2 kohase teabe Finantsinspeksioonile vastavalt VPTS-is korraldatud teabe kohta sätestatud nõuetele, loetakse käesoleva lõike kohane kohustus täidetuks.

Eelnõu teises versioonis on käesolevasse paragrahvi lisatud uus lõige 4, millega täpsustatakse, et kui aktsiaemitendi juhtkonna ja nõukogu sooline koosseis muutub, siis teavitab aktsiaemitent sellest esimesel võimalusel Finantsinspeksiooni, kes selle ka omal veebilehel avalikustab. Lisaks ajakohastab aktsiaemitent oma veebilehel avaldatavat juhtkonna ja nõukogu soolise koosseisu teavet. Lõike aluseks on turuosaliste tagasiside, kes soovisid, et nii Finantsinspeksiooni kui ka nende endi veebilehel oleks alati täpne info juhtkonna ja nõukogu soolise koosseisu kohta.

Lõige 5 määratleb andmed, mida avaldatakse Finantsinspeksiooni kodulehel aktsiaemitentide soolise tasakaalu näitajate kohta. Selle kohaselt kantakse kõik aktsiaemitendid Finantsinspeksiooni seaduse § 53 lõike 5 alusel Finantsinspeksiooni veebilehel asuvasse aktsiaemitentide soolise tasakaalu nimekirja, millele lisatakse märke, kas aktsiaemitent täidab VPTS § 135⁶ lõikes 1 kohaselt seatud eesmärgi või mitte. Käesoleva sätte aluseks on direktiivi artikli 7 lõige 1, mille kohaselt tuleb järelevalve nimekirja kanda märke vaid nende kohta, kes täidavad endale seatud eesmärgi. Direktiivi artikkel 9 kohaselt võivad liikmesriigid kehtestada

direktiivi sätetest soodsamad sätted, et tagada naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus, ehk tegemist on nn miinimum-harmoniseerivad direktiiviga. Käesolevas lõikes on kasutatud liikmesriigile jäetud võimalust kehtestada lisanõudeid soolise tasakaalu saavutamiseks. Käesolevaga laiendatakse Finantsinspektsiooni lehel avaldatavate aktsiaemitentide nimekirja ja lisaks direktiivi kohaselt endale seatud eesmärged täitvatele aktsiaemitentidele peaks tulevikus Finantsinspektsioon avalikustama aktsiaemitentide loendi, kes nimetatud eesmärged veel ei täida. Sellega antakse huvitatud osapooltele (nt potentsiaalsetele investoritele) rohkem infot ja selge ülevaade Eesti aktsiaemitentide juhtorganite soolisest tasakaalust. Finantsinspektsioon avaldab aktsiaemitentide loetelu esimest korda pärast esmakordselt teabe saamist aktsiaemitentidelt, ehk pärast VPTS § 272¹⁰ nimetatud kuupäeva (1. juuli 2025).

Seaduse 16. peatüki 1¹. jagu tunnistatakse kehtetuks. Säte tuleneb direktiivi artiklist 14, mille kohaselt kaotab direktiiv kehtivuse 31. detsembril 2038. Seetõttu lisatakse ka eelnõusse säte, mis jõustub nimetatud kuupäeval ning millega tunnistatakse kehtetuks VPTS-i 16. peatüki 1¹. jagu.

Paragrahv 184¹⁰ lõikes 3 tekstiosa asendamine. Tegemist on tehnilise muudatusega, mis on vajalik kuna esmakordne täisviide vastavale Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivile liigub VPTS § 135⁹ lõikesse 3.

Paragrahv 184¹⁰ lõikes 3 tekstiosa asendamine. Tegemist on tehnilise muudatusega. Kuna eelneva muutmiskäsuga muudeti § 184¹⁰ tekstiosa, kuid nimetatud muudatus kaotab kehtivuse 31. detsembril 2038 (vt § 4 lõige 2 seaduse jõustumine), siis on vaja ka taastada muudetud tekstiosa esialgne sõnastus.

Seaduse täiendamine §-ga 237⁹¹. Direktiivi sõnastus näeb ette kohustuse siseriiklikus õiguses kehtestada teatud kohustuste (artikkel 5 lõike 2, artikkel 6 ja artikkel 7) rikkumise puhuks karistused (*penalties*). Direktiiv ei sea täpseid karistusmäärasid, vaid näeb ette, et karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. VPTS on kehtestatud umbes 65 karistussätet, millest kaheksal juhul on kehtestatud juriidilise isiku karistusmääraks 400 000 eurot. Näiteks on nimetatud trahvimäär ette nähtud emitendi osanike koosoleku või aktsionäride üldkoosoleku kokkukutsumise, selle läbiviimise, seal hääletamise ja hääleõiguse piiramise nõuete rikkumise eest (vt VPTS § 237²⁹). Sama määr kehtib emitendile ka võrdse kohtlemise nõuete rikkumisel (vt VPTS § 237³⁵). Ehk 400 000 euro suurused karistused on ette nähtud rikkumiste puhul, mis ei too kaasa niivõrd rakseid tagajärgi investoritele (vrd nt kliendi vara hoidmise ja kaitse nõuete rikkumine) ega kujuta endast süsteemset riski. Käesoleva eelnõu aluseks olev direktiiv näeb karistused ette mh andmete esitamise ja avalikustamise kohustuse rikkumise puhuks. Iseloomult on need väärtekoosseisud pigem sarnased eelpool mainitud ühingu juhtimise nõuete rikkumisega, samuti ei kahjusta eelnõuga lisatavate kohustuste rikkumine otseselt investorit ja tema vara, ning ei too investori jaoks kaasa rahalist kahju. Seetõttu ei ole karistamine niivõrd kõrges määras kui teiste VPTS väärtekoosseisude puhul põhjendatud.

Seega käesolevaga lisatakse VPTS-i karistussäte § 135⁶ lõike 2 kohase individuaalse kvantitatiivse eesmärgi seadmise kohustuse rikkumise eest, selle kohaselt võib juriidilist isikut

karistada kuni 400 000 eurose rahatrahviga. Direktiivi põhjenduspunkt 46 selgitab, et VPTS § 135⁶ lõike 2 kohane eesmärk peaks aitama äriühingutel saavutada käegakatsutavat edu, võrreldes nende praeguse olukorraga. Praeguseks olukorraks, ehk võrdlusmomendiks millega võrreldes sooline tasakaal peaks parandama, tuleks lugeda 2024. aasta majandusaasta aruande kinnitamise aeg, millal saab ka teha otsustuse, kas aktsiaemitent kuulub seaduse kohaldamisalasse (ehk ületab VKE künnise).

VPTS § 135⁶ lõike 2 kohase kohustuse rikkumiseks tuleb pidada eelkõige olukorda kui aktsiaemitent ei sea üldse individuaalset kvantitatiivset eesmärki soolise tasakaalu parandamiseks juhatuses. Samuti tuleks rikkumiseks pidada seda kui kvantitatiivne eesmärk ei sea sisuliselt eesmärgiks parandada soolist tasakaalu juhatuses, näiteks kui eesmärgiks seatakse soolist tasakaalu mitte parandada. Muul juhul, kui eesmärgiks seatakse alaesindatud soost isikute suurem esindatud juhatuses, tuleks lugeda VPTS § 135⁶ lõike 2 kohane kohustus täidetuks. Lisaks juhatustes, kus juba on saavutatud sooline tasakaal (näiteks kaheliikmelises juhatuses, kus on mõlema soo esindajad), saab soolise tasakaalu seadumise kohustuse täitmiseks formaliseerida hetkeolukord ka sellekohase eesmärgi seadmisega (ehk seada eesmärgiks jätkuvalt hoida juba saavutatud sooline tasakaal).

Seaduse täiendamine §-ga 237⁹². Kehtestatakse rahatrahv juhuks, kui juriidiline või füüsiline isik rikub VPTS § 135⁷ lõigetes 1, 4 ja 5 või § 135⁹ lõigetes 1–3 sätestatud kohustust ehk soolise tasakaalu saavutamise vahendite või soolise tasakaalu aruandluse esitamisega seotud kohustust, selle eest võib füüsilist isikut karistada rahatrahviga kuni 300 trahviühikut ja juriidilist isikut rahatrahviga kuni 400 000 eurot.

Seaduse §-de 237⁹¹ ja 237⁹² kehtetuks tunnistamine. Säte tuleneb direktiivi artiklist 14, mille kohaselt kaotab direktiiv kehtivuse 31. detsembril 2038. Seetõttu lisatakse ka eelnõusse säte, mis jõustub nimetatud kuupäeval ning millega tunnistatakse kehtetuks VPTS-i §-d 237⁹⁰ ja § 237⁹¹.

Seaduse täiendamine §-ga 272⁹. Sättega pannakse aktsiaemitentidele kohustus viia oma tegevus kooskõlla VPTS §-s 135⁶ sätestatuga hiljemalt 2026. aasta 30. juuniks. Ehk aktsiaemitendil on seaduse eelduslikust jõustumisest umbes poolteist aastat aega, et saavutada üks VPTS § 135⁶ lõike 1 kohastest eesmärkidest.

Seaduse täiendamine §-ga 272¹⁰. Käesoleva seaduse § 135⁹ lõikes 1 nimetatud teave esitatakse Finantsinspeksioonile esimest korda hiljemalt 2025. aasta 1. juuliks – see tähendab, et soolise tasakaalu eesmärgid tuleb seada ja nendest ning nende saavutamise vahenditest/meetmetest tuleb Finantsinspeksioonile hiljemalt 2025. aasta 1. juuliks. Vahendid/meetmed, mida aktsiaemitent soolise tasakaalu saavutamiseks võivad olla näiteks vastava juhtorgani koha täitmiseks värbamisprotsessi alustamine, mille käigus seatakse eesmärgiks alaesindatud soost kandidaatide nõ parem kaasatus. Samuti võib eesmärgi saavutamise vahendiks pidada näiteks personalipoliitika ja värbamispoliitika dokumentide ajakohastamist ning kirjeldus, kuidas värbamisprotsessis kavatakse tulevikus alaesindatud soost kandidaate nõ paremini hõlmata.

Seaduse §-de 272⁹ ja 272¹⁰ kehtetuks tunnistamine. Säte tuleneb direktiivi artiklist 14, mille kohaselt kaotab direktiiv kehtivuse 31. detsembril 2038. Seetõttu lisatakse ka eelnõusse säte, mis jõustub nimetatud kuupäeval ning millega tunnistatakse kehtetuks VPTS-i §-d 272⁹ ja § 272¹⁰.

Seaduse normitehnilise märkuse täiendamine. Sellega lisatakse VPTS-i normitehniliste märkuste juurde viide direktiivile 2022/2381, mis on käesoleva eelnõu aluseks.

Seaduse normitehnilise märkuse muutmise. Kuna artiklist 14 tulenevad tunnistatakse 2038. aasta 31. detsembril direktiivi 2022/2381 sätted kehtetuks, siis jäetakse normitehnilistest märkustest välja ka vastav tekstiosa.

3.2. Finantsinspektsiooni seadus

Seaduse täiendamine § 53 lõikega 5. Sätte aluseks on direktiivi artikli 7 lõike 1 viimane lause, mille kohaselt avaldavad liikmesriigid kergesti ligipääsetava ja tsentraliseeritud loetelu aktsiaemitentidest, kes on saavutanud ühe artikli 5 lõikes 1 (VPTS § 135⁶ lõige 1) sätestatud eesmärkidest. VPTS § 135⁹ kohaselt kannab Finantsinspektsioon veebilehel asuvasse aktsiaemitentide soolise tasakaalu nimekirja kõik Eesti aktsiaemitendid ja lisatakse ka märke, kas aktsiaemitent täidab VPTS § 135⁶ lõike 1 kohaselt seatud eesmärki või mitte. Kuigi Finantsinspektsiooni seaduse § 53 lõige 4 reguleerib teabe avalikustamist inspektsiooni veebilehel, siis lõige 4 näeb ette, et teabe ulatust reguleerib täpsemalt ministri määrus. Direktiivi artikkel 7 lõike 1 viimasest lausest tulenevalt tuleb FI kodulehel avaldada vaid kindlalt piiritletud andmed (kas aktsiaemitent seab endale VPTS § 135⁶ lõike 1 kohaselt seatud eesmärki). Seega ei ole vaja täpsustada aktsiaemitendi kohta avalikustatavat teavet ministri määruks ja Finantsinspektsiooni seadusesse lisatakse alus VPTS-i kohaselt vajaliku teabe avalikustamiseks.

Seaduse § 53 lõige 5 tunnistatakse kehtetuks. Säte tuleneb direktiivi artiklist 14, mille kohaselt kaotab direktiiv kehtivuse 31. detsembril 2038. Seetõttu lisatakse ka eelnõusse säte, mis jõustub nimetatud kuupäeval ning millega tunnistatakse kehtetuks FIS § 53 lõige 5.

Seaduse normitehnilise märkuse täiendamine. Sellega lisatakse Finantsinspektsiooni normitehniliste märkuste juurde viide direktiivile 2022/2381, mis on käesoleva eelnõu aluseks.

Seaduse normitehnilise märkuse muutmise. Kuna artiklist 14 tulenevad tunnistatakse 2038. aasta 31. detsembril direktiivi 2022/2381 sätted kehtetuks, siis jäetakse normitehnilistest märkustest välja ka vastav tekstiosa.

3.3. Võrdse kohtlemise seaduse muudatused

Seaduse täiendamine § 16 punktiga 10. Sätte aluseks on direktiivi artikkel 10, mille kohaselt määravad liikmesriigid asutused, kes edendavad ja toetavad soolist tasakaalu juhtorganites. Direktiivi kohaselt võivad liikmesriigid selliseks asutuseks määrata võrdõiguslikkuse küsimusega tegeleva asutuse, mille nad on määranud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi

2006/54/EÜ (13) artikli 20 kohaselt. Eestis on selleks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Käesolevaga laiendatakse võrdse kohtlemise seaduse §-s 16 toodud voliniku pädevuste loendit ja lisatakse punkt 10, mille kohaselt volinik tulevikus edendab, analüüsib, seirab ja toetab soolist tasakaalu aktsiaemitentide nõukogudes ja juhatustes. Eesmärgi täitmiseks võib volinik kasutada näiteks *name and fame* lähenemist, kus tuuakse positiivseid eeskujusid aktsiaemitentidest, kes täidavad endale võetud soolise võrdsuse eesmärgid. Peale selle aitaksid teabekampaaniad ja parimate tavade jagamine märkimisväärselt kaasa kõigi aktsiaemitentide seas sellest küsimusest teadlikkuse suurendamisele ja julgustaksid neid soolise tasakaalu saavutamiseks tegelema.

Seaduse § 16 punkt 10 tunnistatakse kehtetuks. Säte tuleneb direktiivi artiklist 14, mille kohaselt kaotab direktiiv kehtivuse 31. detsembril 2038. Seetõttu lisatakse ka eelnõusse säte, mis jõustub nimetatud kuupäeval ning millega tunnistatakse kehtetuks VõrdKS § 16 punkt 10.

Seaduse normitehnilise märkuse täiendamine. Sellega lisatakse võrdse kohtlemise seadusesse normitehniliste märkuste juurde viide direktiivile 2022/2381, mis on käesoleva eelnõu aluseks.

Seaduse normitehnilise märkuse muutmise. Kuna artiklist 14 tulenevad tunnistatakse 2038. aasta 31. detsembril direktiivi 2022/2381 sätted kehtetuks, siis jäetakse normitehnilistest märkustest välja ka vastav tekstiosa.

3.4. Seaduse jõustumine

Lõike 1 kohaselt jõustub käesolev seadus 2024. aasta 28. detsembril.

Lõikes 2 täpsustatakse, et käesoleva seaduse § 1 punktid 2, 4, 6, 8 ja 10, § 2 punktid 2 ja 4 ning § 3 punktid 2 ja 4 jõustuvad 2038. aasta 31. detsembril. Lõike aluseks on direktiivi 2022/2381 artikkel 14, mille kohaselt tunnistatakse direktiiv 2038. aasta 31. detsembril kehtetuks. Sellest tulenevalt tunnistatakse kehtetuks ka direktiivist tulenevad eelnõuga riigisisesele õigusesse lisatavad sätted.

4. MUUDATUSTE KOOSKÕLA PÕHISEADUSEGA

VPTS-is ette nähtud muudatustel on puutumus eelkõige mitme põhiseadusesättega.

VPTS-i lisatavad ajutised positiivsed meetmed puutuvad põhiseaduse § 12 kaitsealasse, mis näeb ette diskrimineerimise keelu ja sätestab, et seaduse ees on kõik võrdsed. Põhiseaduse kohaselt ei tohi kedagi diskrimineerida muu hulgas soo, varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Samas tasub märkimist, et Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 23 kohaselt tuleb naiste ja meeste võrdõiguslikkus tagada kõikides valdkondades ning et võrdõiguslikkuse põhimõtte ei takista säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad alaesindatud soole erilisi eeliseid. Ka SovS § 5 lõike 2 punkt 5 kohaselt ei loeta

diskrimineerimiseks ajutiste soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis annavad eeliseid alaesindatud soole või vähendavad soolist ebavõrdsust.

Eelkõige tuleneb eelnõuga ette nähtud juhtorganite koosseisude soolise tasakaalu nõue Euroopa Liidu õigusest, mis peab põhiseaduse täiendamise seaduse § 1 kohaselt olema kooskõlas Eesti põhiseaduse aluspõhimõtetega. Euroopa Liidu lepingu (ELi leping) artikli 2 kohaselt on võrdsus üks liidu alusväärtusi ning see on liikmesriikide ühine väärtus ühiskonnas, kus valitseb naiste ja meeste võrdõiguslikkus. Vastavalt ELi lepingu artikli 3 lõikele 3 edendab liit naiste ja meeste võrdõiguslikkust.

Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artikli 157 lõikega 3 antakse Euroopa Parlamendile ja nõukogule õigus võtta meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Pidades silmas meeste ja naiste täieliku ja tegeliku võrdõiguslikkuse tagamist tööasjus, võimaldatakse ELi toimimise lepingu artikli 157 lõikega 4 positiivseid meetmeid, lubades liikmesriikidel säilitada või võtta meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris. Nagu juba ülal nimetatud, nähakse Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 23 ette, 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.

Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni poolt 2017. aastal ühiselt välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtete hulka kuuluvad naiste ja meeste võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused, sealhulgas seoses tööturul osalemisega, töötingimustega ja karjääri edendamisega.

Põhiseaduse §-st 12 tulenev diskrimineerimise keeld, mille eesmärgiks on üldine õiguslik võrdsus, on tagatud siis, kui seadus ka sisuliselt kohtleb sarnases olukorras olevaid isikuid ühtemoodi. Samas on Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegium leidnud, et mitte igasugune võrdsete ebavõrdne kohtlemine pole võrdsusõiguse rikkumine. Keeldu kohelda võrdseid ebavõrdselt on rikutud, kui kaht isikut, isikute gruppi või olukorda koheldakse meelevaldselt ebavõrdselt. Meelevaldseks saab ebavõrdset kohtlemist lugeda siis, kui selleks ei leidu mõistlikku põhjust.²⁵ Seadusloome võrdsuse põhimõtte rikkumiseks tuleks pidada seda, kui ebavõrdset kohtlemist ei ole võimalik põhiseaduslikult õigustada.²⁶ Ehk Riigikohus on leidnud, et põhiseaduse § 12 puhul on tegu lihtsa seadusereservatsiooniga põhiõigusega, mis on piiratud igal põhiseadusega kooskõlas oleval põhjusel.²⁷ Eelkõige on põhiõiguse rikkumisega tegu, kui see on põhiseadusevastane ehk piirang ei ole sobiv, vajalik või proportsionaalne taotletava eesmärgiga. Samuti tuleb erineva kohtlemise põhiseaduspärasuse

²⁵ Vt Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegium 3-4-1-2-02, p 17.

²⁶ Vt Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegium 3-4-1-3-05, p 20.

²⁷ Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. § 12. punkt 22. Kättesaadav <https://pohiseadus.ee/sisu/3483>

hindamiseks kaaluda kas riive intensiivsus on mõõdupärases suhtes taotletavate eesmärkide kaalukusega.²⁸

VPTS § 135⁷ lõike 2 kohaselt kui üldkoosolek või asjakohasel juhul aktsiaemitendi nõukogu valib juhtorgani liikmekandidaatide vahel, kes on võrdselt kvalifitseeritud nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest, peab üldkoosolek või asjakohasel juhul aktsiaemitendi nõukogu eelistama alaesindatud soost kandidaati. Siin kehtestatakse nn positiivne erimeede ehk kohustus võrdsete kandidaatide puhul eelistada alaesindatud soost kandidaati.

I. Puudutatud isikud: isikuid, kes kandideerivad aktsiaemitendi juhtorganisse.

Võrdsuspõhiõigust ei rikuta kandideerimisel, mil igaühel olenemata soost on võrdne võimalus kandideerida juhtorganitesse. Siinjuures on kandideerimine puutumuses üldise vabaduspõhiõigusega, mis tuleneb põhiseaduse § 19 lõikest 1 ning mille kohaselt on kaitstud vaba eneseteostus. Ka põhiseaduse § 19 lõige 1 on lihtsa seadusereservatsiooniga põhiõigus, millest tulenevalt võib seda piirata mis tahes põhjusel, mis ei ole põhiseadusega otseselt keelatud.

Küsimus ebavõrdsest kohtlemisest, seega põhiseaduse § 12 riivist tekib järgmises etapis, kus võrdsete tulemustega isikute seast tuleks valida juhtorgani liige, kuid siin eelistatakse seadusest tulenevalt isikut, kes on sooliselt alaesindatud.

Võrreldavad grupid on siin erinevad sood, st naised ja mehed. Neid koheldakse erinevalt, olenevalt milline sugu on juhtorganites alaesindatud. Seega ei ole ebavõrdse kohtlemise eelduseks tingimata üks sugu, nt et naised on alati eelistatud.

VPTS-i § 135⁷ lõike 2 positiivne erimeede on kahtlemata **sobiv** meede aitamaks kaasa eesmärgile, et aktsiaemitentide juhtorganites oleks rohkem alaesindatud soost kandidaate, kuna olukorras, kui on mitu võrdselt kandidaati, kes on kvalifitseeritud nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest, eelistatakse alaesindatud soost kandidaati. Alaesindatud soost isikule ei pea andma eelist olukorras, kus tema kvalifikatsioon ei ole samaväärne teisest soost isikuga.

Samuti võib sätet pidada **vajalikuks**, kuna vaatamata senistele püüdlustele tagada mõlemast soost isikutele võrdsed õigused, sh ligipääs haridusele ja tööturule, näitab statistika, et Eestis on naised jätkuvalt aktsiaemitentide juhtorganites selgelt alaesindatud, vt ka seletuskirja 6. osa „Seaduse mõjud“.

Meetme **proportsionaalsuse** tagavad kehtestatava positiivse erimeetme sisu ja ajaline kestvus. Positiivse erimeetme kohaldamine eeldab, et alaesindatud soost kandidaati eelistatakse

²⁸ Sama, p 24.

olukorras, kus tema kvalifikatsioonid, pädevus, suutlikkus on samaväärne muust, kui alaesindatud soost isikuga.

Põhiõigusesse sekkumine ei ole ulatuslik, kuna puudutab nii meeste kui naiste alaesindatust ning isegi ühe ja sama juhtorgani korral võib alaesindatus olla kord meeste, kord naiste suhtes kaldu, nii et oleks vaja sekkuda. Samuti ei sekkuta juhtorgani liikmeks kandideerimisse, st igäüks võib kandideerida juhtorganisse, ainult võrdsete tulemuste korral eelistatakse alaesindatud soost isikut. Ka ei ole riive intensiivne, sest selliseid juhtorganeid, millele abinõu kohaldatakse, ei ole palju. Eelnõu kohaldub Eestis seadusena rakendamise hetkel 12 aktsiaemitendile, täpsemalt seletuskirja 6. osas „Seaduse mõjud“.

Siinjuures ei pruugi igal juhtorgani liikme valimisel ka sellist olukorda tekkida, kus kandidaadid oleksid võrdsed. Kuna juhtorganite liikmed vahetuvad võrdlemisi harva ja eelnõu ei sunni ka eesmärgi saavutamiseks aktsiaemitente enda juhtorganite liikmeid nõ välja vahetama, siis mõju on ebaregulaarne ja harv.

Tuleb arvestada, et nimetatud positiivse erimeetme rakendamise aeg on piiratud ja rakendub vaid 12 aastat (1. juuli 2026 kuni 31. detsember 2038) ning sedagi vaid juhul kui aktsiaemitent ei täida endale seatud soolise tasakaalu eesmärke.

Eelnevale tuginedes võib VPTS-i § 135⁷ lõike 2 esimeses lauses sätestatud positiivset erimeedet pidada PS §-ga 12 kooskõlas olevaks.

II. Puudutatud isikud: äriühingud, kes on aktsiaemitendid

Kuigi põhiseaduse § 14 kohaselt on õiguste ja vabaduste tagamine seadusandliku, täidesaatva ja kohtuvõimu ning kohaliku omavalitsuse kohustus, st ka põhiseaduse § 12 on suunatud riigi vastu, on antud juhul põhiõiguste tagajad eraõiguslikud juriidilised isikud. Eelnõu riivab eraõigusliku juriidilise isiku vabadust, kuna ta on kohustatud juhtorganite liikmete valikul soolise tasakaalu nõudeid järgima. Põhiseaduse § 9 lõike 2 kohaselt laienevad Põhiseaduses loetletud õigused, vabadused ja kohustused juriidilistele isikutele niivõrd, kui see on kooskõlas juriidiliste isikute üldiste eesmärkide ja selliste õiguste, vabaduste ja kohustuste olemusega.

Põhiseaduse §-s 13 sätestatud üldine kaitseõigus on igäüheõigus, mis peab olema tagatud kõikidele isikutele võrdselt ja seondub seetõttu PS § 12 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttega, aga ka järgnevate alltoodud põhiõigustega.

Põhiseaduse § 19 lõike 2 kohaselt peab igäüks oma õiguste ja vabaduste kasutamisel ning kohustuste täitmisel austama teiste inimeste õigusi ja vabadusi ning järgima seadust. Põhiseaduse § 31 kohaselt on Eesti kodanikel õigus tegeleda ettevõtlusega ning seadus võib sätestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra. Sätte kohaselt võib seadus kehtestada vastavad piirangud ning kui need ei ole põhiseadusega vastuolus, siis nad on lubatud. Antud juhul kitsendatakse vabadust valida vabalt liikmeid juhtorganitesse.

Põhiseaduse § 32 kohaselt on igal inimesel õigus enda omandit vabalt vallata, kasutada ja käsutada. Samas on Riigikohus korduvalt märkinud, et Põhiseaduse § 32 lõike 2 teine lause näeb omandiõiguse piiramiseks ette lihtsa seadusereservatsiooni. Lihtne seadusereservatsioon tähendab, et üldjuhul võib omandiõigust piirata mis tahes eesmärgil, mis ei ole põhiseadusega vastuolus.

Võrreldavad grupid on äriühingud, kes peavad oma juhtorgani liikmete valimisel järgima soolist tasakaalu ja äriühingud, kes ei pea.

Meede on **sobiv**, et saavutada sooline tasakaal juhtorganites. Sooline tasakaal on vaja saavutada lähtudes põhiseaduse aluspõhimõtetest. Meetme tulemusena ei peaks halvenema aktsiaemitentide juhtimine võrreldes teiste äriühingutega, kuna sooline eelistus alaesindatud soo puhul tehakse juhul, kui on mitu võrdset kandidaati, kes on erinevast soost. Seega esmane, mida iga äriühing juhtorgani liikme valikul vaatab, on ikkagi juhtorgani liikme kandidaadi oskused, pädevus ja ametialane suutlikkus.

Meede on **vajalik**, kuna kuigi on äriühinguid, kus ka ilma seaduse sekkumiseta järgitakse juhtorganite soolist tasakaalu, siis ilma seaduse sekkumiseta ei ole võimalik seda kindlalt tagada. Tavaliselt on äriühingu juhtorganite valimine sisemine protseduur, mille käigus otsustatakse, keda eelistada juhtorgani liikmena. Juhtorgani liikme peab otsustama eraõigusliku juriidilise isiku üldkoosolek või nõukogu. VPTS-i täiendused sätestavad juba eelpool kirjeldatud kohustuse teatud piiratud juhtudel rakendada nn positiivset erimeedet ehk võrdsete juhtorgani kandidaatide puhul eelistada alaesindatud soost kandidaati. Eelnimetatud sättega vastuolus olev aktsiaemitendi üldkoosoleku otsus on tühine – ehk piiratakse mõnevõrra aktsiaemitendi omanike otsustusvabadust. Tühisuse sätte eesmärgiks on tagada, et täidetakse nn positiivse erimeetme rakendamist igal juhul.

Meede on **proportsionaalne**, kuna juhtorgani liikme valimist ei tule äriühingutes ette liiga tihti. Otsuse tegemine, kes valida juhtorgani liikmeks, tuleb nii või teisiti ära teha ka nendes äriühingutes, kus juhtorganite soolise tasakaalu nõuet ei ole. Alaesindatud soost kandidaati eelistatakse olukorras, kus tema kvalifikatsioonid, pädevus, suutlikkus on samaväärne vastassoost kandidaadiga.

Positiivse erimeetme rakendamise aeg on piiratud ja rakendub vaid 12 aastat (1. juuli 2026 kuni 31. detsember 2038) ning sedagi vaid juhul kui aktsiaemitent ei täida endale seatud soolise tasakaalu eesmärke.

Eeltoodut arvesse võttes tuleb eelnõus kavandatud muudatusi pidada põhiseadusega kooskõlas olevaks.

5. TERMINOLOOGIA

Direktiivi ülevõtmisega seoses ei lisata Eesti õigusesse uusi termineid.

6. EELNÕU VASTAVUS EUROOPA LIIDU ÕIGUSELE

Eelnõu on kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2022/2381, 23. november 2022, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas ja sellega seotud meetmeid.

Eelnõus esitatud sätete vastavust EL normidele väljendab seletuskirja lisas esitatud tabel.

7. Seaduse mõjud

Kavandataav meede: soolise tasakaalu eesmärgi ja meetmete rakendamine Eestis registreeritud aktsiaemitentidele	
Mõjuvaldkond I	Majanduslik – halduskoormus ja majanduslik tulemuslikkus
<p>Sihtrühm: Eestis registreeritud aktsiaemitendid</p> <p>Eelnõuga Eesti õigusesse üle võetavad direktiivi sätted aitavad kaasa soolise tasakaalu saavutamisele Eestis registreeritud aktsiaemitentide juhtorganites.</p> <p>Eelnõu kohaldamisala on piiratud isikute ringiga. Eelnõu sihtrühm on Eestis registreeritud suured aktsiaemitendid. Eelnõu ettevalmistamise ajal on Nasdaq Balti põhinimekirjas 18 Eestis registreeritud aktsiaemitenti. Neist direktiivi mõttes suurteks aktsiaemitentideks klassifitseerub 12. Eelnõu kirjutamise seisuga täidavad 12 suurest aktsiaemitendist neli eelnõus toodud eesmärki (eesmärk 1), et nõukogust moodustaks alaesindatud soost isikud 40%. Kolmel aktsiaemitendil moodustavad alaesindatud soost isikud nõukogust ja juhtkonnast kokku vähemalt 33% (eesmärk 2).</p> <p>Lisaks on Eestis kuus väikese või keskmise suurusega aktsiaemitenti, kes eelnõu kohaldumisalasse praegu ei kuuluks, kuna neil on alla 250 töötaja ja aastakäive ei ületa 50 miljonit eurot või kelle varade maht aruandeaasta bilansipäeval ei ületa 43 miljonit eurot. Eelnõu kooskõlastamise ajal täitis neist üks (Enefit Green) eelnõus toodud eesmärki 1. Potentsiaalselt võivad väikese või keskmise suurusega aktsiaemitendid ühel hetkel eelnõu kohaldumisalasse kuuluda, kui nende ettevõtlus peaks laienema piisavalt, et eelnõu kohaldamisalasse kuuluda.</p> <p>Eelnõu on piiratud ajalise kohaldamisega: sätteid rakendatakse alates 2025. aasta algusest kuni 2038. aasta 30. detsembrini.</p> <p>Halduskoormus – mõju ulatus: keskmine. Eelnõust tuleneb eelkõige teabe esitamise kohustus, millega tuleb suurtel aktsiaemitentidel mõnevõrra kohaneda: esiteks peavad aktsiaemitendi aktsionärid valima ühe eelnõus ettenähtud soolise tasakaalu eesmärgi, mille poole peab aktsiaemitent püüdlema. Suurtele aktsiaemitentidele hakkab kehtima teabe andmise kohustus – valitud eesmärgi kohta peab kord aastas teabe avaldama enda kodulehel ja teavitama Finantsinspektsiooni. Jooksvalt peab ajakohastama teavet juhtorganite soolise tasakaalu kohta aktsiaemitendi veebilehel. Sellest tulenevalt suureneb mõnevõrra halduskoormus. Sätete kehtivusaja hilisemas etapis (pärast 2026. aasta 30. juunit) võib vähesel määral teabe andmise kohustus suureneda juhul kui aktsiaemitent ei täida endale seatud kohustusi. Samas ei kohusta eelnõu vahetama välja nõukogu või juhatuse liikmeid, samuti ei nähta ette trahve või muid karistusi juhaks kui aktsiaemitent ei täida endale võetud soolise tasakaalu eesmäärke. Trahvid</p>	

on siiski ette nähtud teatud aruandlus- ja teavitamiskohustuste rikkumise eest (näiteks asjakohasel juhul individuaalse kvantitatiivse eesmärgi seadmata jätmise eest, üldkoosoleku nõuetekohase teavitamata jätmise eest jmt). Mõne aktsiaemitendi puhul võib halduskoormus suureneka ka vajadusest täpsemalt dokumenteerida juhtorgani liikme valikmenetluse protsess, kuid arvatavasti on enamikel aktsiaemitentidel värbamisprotsess ka praegu juba piisava põhjalikkusega reguleeritud ja dokumenteeritud.

Majanduslik tulemuslikkus – mõju ulatus: väike, kuna sihtrühma kui terviku käitumises erilisi muutusi ei toimu ning puudub tarvidus muutustega kohanemiseks mõeldud tegevuste järele. Eelnõu seletuskirjas välja toodud uuringud näitavad juhtorganite sooline mitmekesisus tuleb ettevõttele kasuks, nt ettevõtted, mille tegevjuhtkonnas edendatakse soolist tasakaalu, saavutavad keskmisest kõrgemat kasumlikkust.²⁹ Seega toetudes varasemalt viidatud uuringutele võib eeldada, et mitmekesisus aktsiaemitendi juhtorganites annab neile äritegevuses eelise, mida võib lugeda positiivseks mõjuks emitendi majanduslikule tulemuslikkusele. Mõju ulatust mõjutab kindlasti ka fakt, et ei ole teada, kas aktsiaemitendid suudavad soolise tasakaalu eesmärke täita, ning kui jah, siis millise aja lõikes.

Halduskoormus – mõju avaldumise sagedus: keskmine. Kokkupuude mõjuga on regulaarne, aga mitte igapäevane. Nagu eelpool välja toodud, siis peab aktsiaemitent andma ülevaate enda juhtorganite soolisest jaotusest kord aastas avaldades selle enda kodulehel ja esitades selle info Finantsinspeksioonile. Avaldumise sagedus võib suureneka, jäädes siiski ebaregulaarseks, juhul kui aktsiaemitent ei täida endale võetud kohustusi ja peab hakkama rakendama läbipaistvaid värbamispoliitika. Kui aktsiaemitent täidab endale võetud soolise tasakaalu kohustusi, siis ei pea emitent täitma VPTS-ist tulenevaid läbipaistva värbamispoliitika nõudeid. Küll aga kohalduvad aktsiaemitendile jätkuvalt SoVS-ist ja VõrdKS-st tulenevad soolise diskrimineerimise keeld, soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustus ja võrdse kohtlemise põhimõte.

Kuna juhatuse liikmed valitakse kuni kolmeks aastaks ja nõukogu liige kuni viieks aastaks, siis ei ole alust arvata, et juhatuse või nõukogu liikmete vahetumine toimuks väga tihti ja põhjustaks üleliigset koormust.

Majanduslik tulemuslikkus – mõju avaldumise sagedus: väike kuna kokkupuude on ebaregulaarne ja harv. Eelnõu kirjutamise seisuga on keeruline hinnata kuidas ja mis aja jooksul aktsiaemitendid soolise tasakaalu eesmärke hakkavad täitma või ei täida, siis mil määral liigutakse alaesindatud soost isikute suurema esindatuse poole. Lisaks mõjutab soolise tasakaalu mõju avaldumise sagedust majanduslikule tulemuslikkusele ka see, millisesse juhtorganisse alaesindatud soost isikuid kaastakse. Kogu seaduse kehtivuse aja (u 14 aastat) tuleks kokkupuudet pidada siiski pigem harvaks.

Ebasoovitavate mõjude avaldumise risk: väike kuna kaasnevad negatiivse iseloomuga mõjud on vähesed. Kokkupuude halduskoormuse suurenemisega on reeglipärane, aga mitte igapäevane. Muudatus puudutab kõiki suuri aktsiaemitente (eelnõu kirjutamise hetkel 12), kellele halduskoormus kasvab, kuna kõik seaduse kohaldumisaslasse kuuluvad

²⁹ ILO, „Women in Business and Management“, kl 23, veebis kättesaadav: <https://www.ilo.org/publications/women-business-and-management-business-case-change>

aktsiaemitendid peavad seadma endale soolise tasakaalu eesmärgi ja hakkama edastama teavet Finantsinspeksioonile (vt VPTS § 135⁹). Kuid teabe esitamise sagedus on kord aastas, üldjuhul pärast korralise üldkoosoleku toimumist; ebakorrapäraselt peab andma teavet kui juhtorganite sooline koosseis muutub mingil hetkel hiljem. Kuna juhtorganite liikmed vahetuvad harva, ning mitte iga juhtorgani liikme vahetus ei too kaasa soolise tasakaalu muutumist, siis sellekohase teabe Finantsinspeksioonile edastamine võib toimuda kord aastas või isegi harvem.

Teiseks ebasoovitavaks mõjaks võib olla trahv aruandlus- ja teavitamiskohustuste rikkumise eest. Taoline ebasoovitava mõju avaldumise risk on väike, kuna kokkupuude on ebaregulaarne ja harv. Aktsiaemitendid on professionaalsed turuosalisid, kes on teadlikud neile kohaldavates nõuetest ning on väheusutav, et aktsiaemitentidel võiks tekkida probleem eelnõus ettenähtud kohustuste täitmisega. Karistuslikele trahvidele eelnevalt on Finantsinspeksioonil võimalik teha ettekirjutus ja vajadusel kohaldada sunniraha, seetõttu on vähetõenäoline, et aktsiaemitendi rikkumine võiks viia trahvi kohaldamiseni.

Samas võib välja tuua, et soolise tasakaalu parandamine juhtorganites mõjutab positiivselt aktsiaemitendi mainet, ja aitab kujundada aktsiaemitendi kuvandit kui heast töökeskkonnast ja atraktiivsest tööandjast.³⁰

Mõju olulisus: keskmine. Aktsiaemitendid, kes kvantitatiivset eesmärki tähtaegselt ei täida, peavad ette võtma täiendavaid samme (vt VPTS § 135⁷ soolise tasakaalu saavutamise vahendid) soolise tasakaalu saavutamiseks, eelkõige läbipaistva valikumenetluse, asjakohasel juhul rakendama positiivset erimeedet, teavitama teatud juhtudel üldkoosolekut nende kohustustest. Samas ei ole tõenäoline, et emitentidel kaasneks kohanemiskursusi.

Mõjuvaldkond II	Sotsiaalne mõju – mõju soolisele võrdõiguslikkusele Sihtrühm: kõik suurte aktsiaemitentide juhtorganitesse kandideerivad isikud Alaesindatud soost isikud
-----------------	---

Eelnõuga luuakse positiivne erimeede alaesindatud soost isikute esindatuse suurendamiseks suurte aktsiaemitentide juhtorganites. Eelnõuga nähakse ette meetmed, mis rakenduvad kahes osas. Esiteks, seab aktsiaemitent endale soolise tasakaalu eesmärgi ja kui seda ei täida 2026. aasta juuni lõpuks; teiseks, kui eesmärki ei täideta peab aktsiaemitent rakendama läbipaistvaid värbamispoliitika (VPTS § 135⁷ lõige 1), võrdsete kandidaatide valikus eelistama alaesindatud soost kandidaati (VPTS § 135⁷ lõige 2) ning alaesindatud soost isiku nõudel andma valiku tegemise kohta täpsemat teavet (VPTS § 135⁷ lõige 5). Seega positiivsed erimeetmed on nähtud ette ainult olukorras, kus aktsiaemitent ei täida endale seatud soolise tasakaalu eesmärki.

Mõju ulatus: väike. Muudatused mõjutavad isikuid, kes potentsiaalselt kandideerivad Eestis registreeritud suurte aktsiaemitentide juhtorganitesse. Kuna taolisi aktsiaemitente on vähe (hetkel 12) ning nõukogu ja juhatuse liikmed vahetuvad võrdlemisi harva (vastavalt umbes 5

³⁰ Wilton, L., *et al.*, „In Good Company: When Gender Diversity Boosts a Company’s Reputation“, kättesaadav veebis: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0361684318800264>

ja 3 aasta järel), siis nii mitte-alaesindatud kui ka alaesindatud soost isikute hulgast mõjutab eelnõuga kehtestatav positiivne erimeede väikest hulka. Samas kuna erimeede julgustab aktsiaemitente juhtorganites liikuma soolise tasakaalu poole, siis kuigi mõju alaesindatud soost isikutele on väike, on see siiski positiivne.

Mõju avaldamise sagedus: väike. Eelpool juba välja toodud, et eelnõu kohaldub Eestis 12-le aktsiaemitendile. Eelkõige võib mõju avaldada just juhtorgani liikme värbamise protsessis. Kuna juhtorganite liikmed vahetuvad võrdlemisi harva ja eelnõu ei sunni ka eesmärgi saavutamiseks aktsiaemitente enda juhtorganite liikmeid nõ välja vahetama, siis mõju on ebaregulaarne ja harv.

Sihtrühma suurus: väike. Eestis registreeritud suuri aktsiaemitente on 12, neis on kokku 104 juhtorgani liiget. Võrdluseks, Eestis on üle paari tuhande registreeritud aktsiaseltsi. Seega moodustab võimalike aktsiaemitentide juhtorganite kandidaatide arv kõigist juhtorganite kandidaatide arvust väikese osa.

Ebasoovitavate mõjude kaasnemise risk: väike, negatiivse iseloomuga mõjud on vähesed ja nendega kokkupuude on harv, eelkõige võib negatiivne mõju tekkida neile, kes positiivse erimeetme rakendamise tulemusena osutused ebaedukaks juhtorgani liikme kandidaadiks.

Mõjuvaldkond III

Mõju riigiasutuste korraldusele

Sihtrühmad:

- Finantsinspeksioon, milles töötab 2023. a lõpu seisuga 134 töötajat;
- soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik, kelle kantseleis töötab 2024. aasta mai seisuga kokku 7 inimest;
- kohtud kus töötab umbes 200 tsiviilvaidlusi lahendavat kohtunikku.

Mõju ulatus: Eelnõus sätestatud nõuded mõjutavad Finantsinspeksiooni tegevust vähe. Seaduse jõustumisega võib vähesel määral tõusta töökoormus ja kulud. Eelkõige võib Finantsinspeksiooni koormust mõjutada eelnõus sätestatud suurem teabevahetus, sh teabe avaldamine Finantsinspeksiooni veebilehel. Samas ei ole võimalik hinnata Finantsinspeksiooni täpset töökoormuse kasvu töötundides ega ka rahalisi suurusi kuludele, mis on tingitud eelnõu sätetest. Kuna Finantsinspeksiooni rahastatakse finantsjärelvalve subjektide poolt, siis ei kaasne seaduse jõustumisega täiendavat kulu riigieelarvele.

Mõju ulatus soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile on väike. Eelnõu kohaselt laiendatakse voliniku pädevust, kes tulevikus edendab, analüüsib, seirab ja toetab soolist tasakaalu aktsiaemitentide nõukogudes ja juhatustes. Samas ei ole ette nähtud regulaarseid kohustuslikke tegevusi (nt raporteerimine). Pigem on tegemist suunava loeteluga. Ka siin ei ole võimalik hinnata täpset töökoormuse kasvu töötundides ega ka rahalisi suurusi kuludele, mis on tingitud eelnõu sätetest.

Mõju ulatus kohtutele on väike, kuna kohtute kui terviku käitumises erilisi muutusi ei toimu ning puudub tarvidus muutustega kohanemiseks mõeldud tegevuste järele. Kohtute jaoks võib töökoormus vähesel määral suureneda seoses eelnõu sättega, mis annab alaesindatud

soost kandidaadile võimaluse pöörduda kohtusse juriidilise isiku organi otsuse tühisuse tuvastamiseks juhul kui ta leiab, et aktsiaemitent on rikkunud positiivse erimeetme rakendamise kohustust. Siiski ei ole alust arvata, et õigusvaidluste arv kasvaks niivõrd, et nendega kohanemiseks peaks võtma lisameetmeid.

Mõju avaldumise sagedus: keskmine. Finantsinspeksioonile lisandub piiratud arv uusi tööülesandeid, lisandub teabe saamisega seotud kohustused (veebilehel avaldamine, teabe esitamise kontrollimine), kuid seda (praeguse seisuga) 12 aktsiaemitendi lõikes. Seejuures tuleb silmas pidada, et VPTS § 135⁹ kohast teavet peavad avaldama kõik suured aktsiaemitendid, ka need, kes soolise eesmärki täidavad. Seaduse kohaldamise ajal (12 aastat) ei ole usutav, et kohustatud emitentide arv oluliselt kasvaks. Finantsinspeksiooni uute ülesannetega seotud tegevused on pidevad, st teabevahetust tuleb teha jooksvalt kogu aasta vältel. Kõige tihedamini tekkivaks töökohustuseks on arvatavasti Finantsinspeksiooni kodulehel emitendi juhtorganite soolise tasakaalu näitajate ajakohastamine. Samas ei ole alust arvata, et eelnõust tulenevad kohustused võiksid põhjustada liigset töökoormust.

Mõju avaldumise sagedus soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile on samuti väike, pigem ebaregulaarne ja harv, kuna voliniku kantseleile ei nähta ette regulaarseid kohustuslikke tegevusi.

Mõju avaldamise sagedus kohtutele on väike, kuna kokkupuude on ebaregulaarne, juhuslik ja harv. Nagu eelpool kirjeldatud, siis kohtute jaoks võib töökoormus vähesel määral suureneda. Eelnõu koostamise hetkel kuulub seaduse kohaldamisalasse 12 aktsiaemitenti. Seaduse mõju avaldumise sagedus on väike, kuna kohaldub ajaliselt piiratud (2025. a kuni 2038 lõpp) ja õigusvaidlus võib tõstatuda tingimusel, et aktsiaemitent ei täida soolise tasakaalu eesmärki, valikmenetluses jäävad sõelale erinevast soost kandidaadid, kes on võrdselt kvalifitseeritud ja uue juhtorgani valikul ei eelista alaesindatud soost isikut. Eelnõu koostamise hetkel ei täida soolise tasakaalu eesmärki kaheksa aktsiaemitenti, kellel on kokku 79 juhtorgani liiget. Seega õigusvaidlus võiks potentsiaalset tõstatuda juhul kui ajavahemikus 2026-2038 juhtorgani liikme vahetumisel tuleneb aktsiaemitendile positiivse erimeetme rakendamise kohustus. Eelnevast tulenevalt ei ole võimalik prognoosida hagide arvu kasvu. Siiski kui võtta arvesse, et näiteks 2023. aastal saabus maakohtutesse kokku 45 ühingu organi otsuse vaidlustamise hagi ja võttes arvesse eelnevalt väljatoodud tingimusi õigusvaidluse tekkimiseks, ei ole tõenäoline, et seadusega kaasneks märkimisväärne hagide arvu kasv.³¹

Ebasoovitavate mõjude avaldumise risk: Töökoormuse suurenemine nii Finantsinspeksioonile, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile ning kohtutele on väike.

Kõigi eelnõuga kavandatavate muudatuste mõju füüsiliste isikute ja ettevõtjate halduskoormusele

³¹ Võrdluseks maakohtutesse esitati 2023. aastal kokku 10 660 hagi. Kohtute menetlusstatistika kättesaadav veebis:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZTkxMDE4NTQ0MjY0NTdkLTg0YTYtMzhkYzQ3ZGNhZThiIiwidCI6IjRmYjQ2MmUyLWE2MzktNGJINC1iM2U1LTM2ZWM1MTg0M2M5MSIsImMiOiI9>

Eelnõu tulemusel kasvab vähesel määral halduskoormus suurtele aktsiaemitentidele, kuna eelnõuga kohustatakse neid seadma soolise tasakaalu eesmärk ja andma regulaarset (umbes kord aastas) teavet eesmärkide täitmise kohta Finantsinspeksioonile. Füüsiliste isikute halduskoormus ei kasva kuna eelnõuga ei lisata füüsilistele isikutele uusi kohustusi.

8. SEADUSE RAKENDAMISEGA SEOTUD RIIGI JA KOHALIKU OMAAVALITSUSE TEGEVUSED, EELDATAVAD KULUD JA TULUD

Eelnõu rakendamise mõju riigieelarvele on kaudne. Koormuse tõus riigieelarvele on pigem ebatõenäoline. Finantsinspeksioon on finantsjärelevalve subjektide poolt täielikult rahastatav seetõttu täiendavat kulu riigieelarve tähenduses nende kulude tõusmisega ei kaasne.

Eelnõu mõju riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele on väike või olematu. Avaliku sektori, nt Rahandusministeeriumi ametnike töökoormus, jääb samaks. Vähene koormuse kasv kaasneb Finantsinspeksioonile, võrdse kohtlemise voliniku kantseleile ja kohtutele.

9. RAKENDUSAKTID

Käesoleva seadusega ei kehtestata uusi rakendusakte ega muudeta olemasolevaid. Samuti ei kaasne seadusega rakendusaktide kehtetuks muutumist.

10. SEADUSE JÕUSTUMINE

Seadus jõustub 2024. aasta 28. detsembril. Jõustumise aeg tuleneb eelnõu aluseks oleva direktiivi artikli 11 lõikest 1.

Eelnõu § 4 lõike 2 kohaselt jõustuvad § 1 punktid 2, 4, 7, 10 ja 12, § 2 punktid 2 ja 4 ning § 3 punktid 2 ja 4 2038. aasta 31. detsembril. 2038. aastal jõustuvate sätetega tunnistatakse kehtetuks direktiivist tulenevad sätted, kuna direktiiv kaotab artikkel 14 kohaselt nimetatud kuupäeval kehtivuse.

11. EELNÕU KOOSKÕLASTAMINE, HUVIRÜHMADE KAASAMINE JA AVALIK KONSULTATSIOON

Eelnõu saadeti eelnõude infosüsteemi kaudu esimesele kooskõlastusele Justiitsministeeriumile, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumile, Finantsinspeksioonile, Eesti Pangale, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule, FinanceEstoniale, Eesti Pangaliidule, Kaubandus- ja Tööstuskajale, Eesti Advokatuurile, kohtutele, Nasdaq Tallinn AS-ile, kõigile Nasdaq Balti põhinimekirjas olevatele Eesti ettevõtjatele (Tallink Grupp, Tallinna Kaubamaja Grupp, Silvano Fashion Group, Infortar, Ekspress Grupp, Harju Elekter, LHV Group, Merko Ehitus, Nordecon, Tallinna Sadam, Coop Pank, Tallinna Vesi, PRFoods, Enefit Green, Pro Kapital Grupp, Hepsor, Arco Vara, EfTEN Real Estate Fund).

Märkustega tagasisidet andsid Justiitsministeerium, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Regionaal- ja Põllumajandusministeerium, Finantsinspeksioon, Harju Maakohus, LHV, Kaubandus-Tööstuskoda (vt märkuste tabelit).

(allkirjastatud digitaalselt)

LISA. EL direktiivi ja eelnõu kohaste sätete võrdlustabel

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2381, 23. november 2022, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas ja sellega seotud meetmeid			
EL õigusakti artikkel	Seadus	Eesti seaduse säte	Selgitus
Artikkel 1	-	-	Eesmärk
Artikkel 2	VPTS	§ 135 ⁵	
Artikkel 3	-	-	Mõisted
Artikkel 4	VPTS	§ 135 ⁵ lg 1	
Artikkel 5(1)	VPTS	§ 135 ⁶ lg 1	
Artikkel 5(2)	VPTS	§ 135 ⁶ lg 2	
Artikkel 5(3)	VPTS	§ 135 ⁶ lg 3	
Artikkel 6(1)	VPTS	§ 135 ⁷ lg 1	
Artikkel 6(2)	VPTS	§ 135 ⁷ lg 2	
Artikkel 6(3)	VPTS	§ 135 ⁷ lg 5	
Artikkel 6(4)	VPTS	§ 135 ⁸	
Artikkel 6(5)	VPTS	§ 135 ⁷ lg 4	
Artikkel 7 (1)	VPTS FIS	VPTS § 135 ⁹ lg 1 ja lg 4 FIS § 53 lg 4 p 5	
Artikkel 7 (2)	VPTS	§ 135 ⁹ lg 2	
Artikkel 7 (3)	VPTS	§ 135 ⁹ lg 3	
Artikkel 7(4)	-	-	Kohaldub kui liikmesriik kasutab artikkel 12 toodud erandit
Artikkel 8	VPTS	135 ⁷ lg 3, § 237 ⁹⁰ , § 237 ⁹¹	
Artikkel 9	-	-	Miinimumnõuded
Artikkel 10	VõrdKS	§ 16 p 10	
Artikkel 11	-	-	Ülevõtmine
Artikkel 12	-	-	Artikli 6 kohaldamise peatamine – sätestab tingimused, mis juhul loetakse direktiivi eesmärgid selles riigis täidetuks; EE ei täida artikkel 12 kohaldamise eeldusi
Artikkel 13	-	-	Läbivaatamine
Artikkel 14	VPTS	§ 272 ⁹	
Artikkel 15	-	-	Adressaadid