



**EURÓPSKA ÚNIA**

**EURÓPSKY PARLAMENT**

**RADA**

---

**V Štrasburgu 23. novembra 2022  
(OR. en)**

**2012/0299 (COD)  
LEX 2199**

**PE-CONS 59/22**

**SOC 583  
GENDER 175  
ECOFIN 1087  
DRS 56  
CODEC 1588**

**SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY O ZLEPŠENÍ RODOVEJ  
VYVÁŽENOSTI MEDZI RIADIACIMI PRACOVNÍKMI KÓTOVANÝCH SPOLOČNOSTÍ  
A SÚVISIACICH OPATRENIACH**

# SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2022/...

z 23. novembra 2022

## o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 157 ods. 3,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru<sup>1</sup>,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov<sup>2</sup>,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> Ú. v. EÚ C 133, 9.5.2013, s. 68.

<sup>2</sup> Ú. v. EÚ C 218, 30.7.2013, s. 33.

<sup>3</sup> Pozícia Európskeho parlamentu z 20. novembra 2013 (Ú. v. EÚ C 436, 24.11.2016, s. 225) a pozícia Rady v prvom čítaní zo 17. októbra 2022 (zatiaľ neuvverejnená v úradnom vestníku). Pozícia Európskeho parlamentu z ... (zatiaľ neuvverejnená v úradnom vestníku).

keďže:

- (1) Podľa článku 2 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“) je rovnosť základnou hodnotou Únie a je spoločná členským štátom v spoločnosti, v ktorej prevláda rovnosť medzi ženami a mužmi. Podľa článku 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ má Únia podporovať rovnosť medzi ženami a mužmi.
- (2) Článkom 157 ods. 3 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) sa na Európsky parlament a Radu prenášajú právomoci na prijatie opatrení na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania.
- (3) Vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese sa článkom 157 ods. 4 ZFEÚ povoľuje pozitívne konanie umožnením členským štátom zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére. V článku 23 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) sa stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi má byť zabezpečená vo všetkých oblastiach a že zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijatiu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.

- (4) Európsky pilier sociálnych práv, ktorý spoločne vyhlásili Európsky parlament, Rada a Komisia v roku 2017, začleňuje medzi svoje zásady rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí medzi ženami a mužmi, a to aj pokiaľ ide o účasť na trhu práce, podmienky zamestnávania a kariérny postup.
- (5) Dosiachnutie rodovej rovnosti na pracovisku si vyžaduje komplexný prístup, ktorý zahŕňa aj podporu rodovo vyváženého rozhodovania v rámci spoločností na všetkých úrovniach, ako aj odstraňovanie rodových rozdielov v odmeňovaní. Zabezpečenie rovnosti na pracovisku je tiež kľúčovým predpokladom zníženia chudoby žien.
- (6) Podľa odporúčania Rady 84/635/EHS<sup>1</sup> by členské štáty mali vykonať kroky na zabezpečenie toho, aby pozitívne konanie v rámci možností zahŕňalo aj opatrenia, ktoré majú dosah na aktívnu účasť žien v rozhodovacích orgánoch. Podľa odporúčania Rady 96/694/ES<sup>2</sup> by členské štáty mali podnecovať súkromný sektor k zvýšeniu zastúpenia žien na všetkých úrovniach rozhodovania, najmä prostredníctvom prijatia plánov v oblasti rovnosti a programov pozitívneho konania alebo v rámci už existujúcich takýchto plánov a programov.
- (7) Cieľom tejto smernice je zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí pre ženy a mužov a dosiahnuť rodovo vyvážené zastúpenie vo vrcholových riadiacich pozíciách stanovením súboru procedurálnych požiadaviek týkajúcich sa výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu do pozícií riadiacich pracovníkov na základe transparentnosti a zásluh.

---

<sup>1</sup> Odporúčanie Rady 84/635/EHS z 13. decembra 1984 o podpore pozitívnych opatrení v prospech žien (Ú. v. ES L 331, 19.12.1984, s. 34).

<sup>2</sup> Odporúčanie Rady 96/694/ES z 2. decembra 1996 o vyváženej účasti žien a mužov v rozhodovacom procese (Ú. v. ES L 319, 10.12.1996, s. 11).

- (8) V posledných rokoch Komisia predložila niekoľko správ, v ktorých zhrnula situáciu týkajúcu sa rodovej rovnosti na hospodárskych rozhodovacích pozíciách. Vyzvala kótované spoločnosti k tomu, aby prostredníctvom samoregulačných opatrení zvýšili počet príslušníkov menej zastúpeného pohlavia vo svojich vrcholových orgánoch a aby v tomto ohľade prijali konkrétne dobrovoľné záväzky. Komisia vo svojom oznámení z 5. marca 2010 s názvom „Posilnený záväzok v prospech rovnosti medzi ženami a mužmi – Charta žien“ zdôraznila, že ženy v politickom a ekonomickom živote a vo verejnom aj súkromnom sektore ešte stále nemajú plný prístup k účasti na moci a prijímaní rozhodnutí, a znovu potvrdila svoj záväzok využiť svoje právomoci na podporu spravodlivejšieho zastúpenia žien a mužov na mocenských pozíciách vo verejnom živote a ekonomike. Zlepšenie rodovej vyváženosti v rozhodovacom procese bolo jednou z priorit, ktoré Komisia stanovila vo svojom oznámení z 21. septembra 2010 s názvom „Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015“. Dosiahnutie rodovej vyváženosti v rozhodovacom procese a politike je jednou z priorit stanovených v oznámení Komisie z 5. marca 2020 s názvom „Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025“.
- (9) Vo svojich záveroch zo 7. marca 2011 o Európskom pakte pre rodovú rovnosť (2011 – 2020) Rada uznala, že politiky rodovej rovnosti majú zásadný význam pre hospodársky rast, prosperitu a konkurencieschopnosť. Opätovne potvrdila svoj záväzok odstrániť rodové rozdiely v záujme splnenia cieľov stratégie Európa 2020, a to najmä v troch oblastiach, ktoré sú pre rodovú rovnosť nanajvyš dôležité, a to v oblasti zamestnanosti, vzdelávania a podpory sociálneho začlenenia. Takisto naliehavo požadovala prijatie opatrení na podporu rovnakého zastúpenia žien a mužov v rozhodovaní na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach s cieľom maximálne využiť všetky talenty. V tejto súvislosti by využitie všetkých dostupných talentov, vedomostí a ideí obohatilo rôznorodosť ľudských zdrojov a zlepšilo podnikateľské perspektívy.

- (10) Komisia vo svojom oznámení z 3. marca 2010 s názvom „Európa 2020: Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“ (ďalej len „stratégia Európa 2020“) uznáva, že rastúca účasť žien na trhu práce je základným predpokladom posilnenia rastu a riešenia demografických výziev v Európe. V stratégii Európa 2020 sa stanovil hlavný cieľ dosiahnuť do roku 2020 mieru zamestnanosti vo výške aspoň 75 % obyvateľstva Únie vo veku 20 až 64 rokov. Je dôležité, aby sa prijal jasný záväzok, pokiaľ ide o odstránenie pretrvávajúcich rodových rozdielov v odmeňovaní, a aby sa zvýšilo úsilie o odstránenie všetkých prekážok, ktoré ženám bránia v účasti na trhu práce, vrátane existujúceho javu tzv. skleneného stropu. V Portskom vyhlásení, ktoré hlavy štátov alebo predsedovia vlád podpísali 8. mája 2021<sup>1</sup>, sa uvítali nové hlavné ciele Únie v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby a revidovaná hodnotiacia tabuľka sociálnych ukazovateľov, ktorú navrhla Komisia vo svojom oznámení zo 4. marca 2021 s názvom „Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv“. Uvedený akčný plán stanovuje, že na dosiahnutie celkového cieľa miery zamestnanosti vo výške aspoň 78 % obyvateľstva Únie vo veku 20 až 64 rokov do roku 2030 je potrebné sa usilovať o zníženie rodového rozdielu v zamestnanosti aspoň o polovicu v porovnaní s rokom 2019. Očakáva sa, že posilnenie účasti žien na hospodárskom rozhodovaní, najmä vo vrcholových orgánoch, bude mať pozitívny multiplikačný účinok vo vzťahu k zamestnanosti žien v dotknutých spoločnostiach a v celom hospodárstve. V období po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 sú rodová rovnosť a inkluzívne vedenie dôležitejšie, než kedykoľvek predtým, a to v súlade s potrebou v plnej miere využiť rôzne dostupné talenty žien aj mužov. Výskum ukázal, že inklúzia a rozmanitosť umožňujú obnovu a odolnosť. Tieto sú zásadne dôležité pre to, aby sa zabezpečila hospodárska konkurencieschopnosť Únie, podporili inovácie a zlepšili odborné štandardy vo vrcholových orgánoch.

---

<sup>1</sup> <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) Európsky parlament vo svojom uznesení zo 6. júla 2011 o ženách a riadení podnikov vyzval obchodné spoločnosti, aby do roku 2015 dosiahli kritický prah 30 % podielu žien medzi členmi riadiacich orgánov a 40 % podiel do roku 2020. Vyzval Komisiu, aby v prípade, že kroky prijaté spoločnosťami a členskými štátmi budú považované za nedostatočné, navrhla do roku 2012 právny predpis, v ktorom stanoví kvóty. Bolo by dôležité, aby sa takéto právne predpisy uplatňovali dočasne a slúžili ako katalyzátor zmien a rýchlych reforiem slúžiacich na odstraňovanie pretrvávajúcej rodovej nerovnosti a rodových stereotypov v hospodárskom rozhodovaní. Európsky parlament zopakoval túto výzvu na prijatie právnych predpisov vo svojich uzneseniach z 13. marca 2012 a 21. januára 2021.

- (12) Je dôležité, aby inštitúcie, orgány, úrady a agentúry Únie išli príkladom, pokiaľ ide o rodovú rovnosť, okrem iného tým, že stanovujú ciele týkajúce sa rodovo vyváženého zastúpenia na všetkých úrovniach riadenia. Osobitnú pozornosť treba venovať politikám v oblasti náboru do vyšších riadiacich pozícií. Preto Komisia vo svojom oznámení z 5. marca 2020 s názvom „Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025“ zdôraznila, že inštitúcie, orgány, úrady a agentúry Únie by mali zabezpečiť rodovú vyváženosť na vedúcich pozíciách. Vo svojom oznámení z 5. apríla 2022 s názvom „Nová stratégia v oblasti ľudských zdrojov pre Komisiu“ sa Komisia zaviazala zabezpečiť do roku 2024 úplnú rodovú rovnosť na všetkých úrovniach svojho riadenia. Komisia bude monitorovať pokrok a pravidelne o ňom informovať na svojom webovom sídle. Komisia si ďalej vymieňa najlepšie postupy s ostatnými inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie a na svojom webovom sídle bude informovať o situácii, pokiaľ ide o rodovú vyváženosť na vedúcich pozíciách v týchto inštitúciách, orgánoch, úradoch a agentúrach. Európsky parlament sa v rozhodnutí svojho predsedníctva z 13. januára 2020 dohodol na stanovení cieľov, pokiaľ ide o rodovú vyváženosť na pozíciách vyššieho a stredného manažmentu na rok 2024. Európsky parlament bude naďalej monitorovať pokrok na všetkých úrovniach svojho riadenia a jeho cieľom je ísť príkladom. Rada sa vo svojej stratégii pre rozmanitosť a začlenenie na roky 2021-2024 zaviazala dosiahnuť rodovú rovnosť na riadiacich pozíciách svojho generálneho sekretariátu (ďalej len „GSR“) v rozpätí 45 až 55 % najneskôr do konca roka 2026. V akčnom pláne GSR pre rodovú rovnosť v riadiacich pozíciách sa stanovujú opatrenia na dosiahnutie tohto cieľa.



- (13) Je dôležité, aby spoločnosti a podniky motivovali, podporovali a rozvíjali talent žien na všetkých úrovniach a počas celej ich kariéry, aby sa tak zabezpečilo, že sa kvalifikovaným ženám poskytnú príležitosti zastávať pozície v riadiacich orgánoch a vedúce pozície.
- (14) S cieľom presadzovať rodovú rovnosť a podporovať účasť žien na rozhodovaní sa v smernici Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158<sup>1</sup>, ktorou sa podporuje rovnováha medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, stanovuje, že členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zabezpečenie rovnomerného rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi prostredníctvom rodičovskej, otcovskej a opatrovateľskej dovolenky popri existujúcej materskej dovolenke. V uvedenej smernici sa tiež stanovuje právo požiadať o flexibilné formy organizácie práce.
- (15) Vymenovanie žien za riadiace pracovníčky brzdí niekoľko osobitných faktorov, ktoré možno prekonať nielen prostredníctvom záväzných pravidiel, ale aj prostredníctvom vzdelávacích iniciatív a stimulov na podporu osvedčených postupov. V prvom rade je zásadne dôležité zvýšiť na obchodných školách a univerzitách informovanosť o prínosoch rodovej rovnosti v záujme zvyšovania konkurencieschopnosti spoločností. Taktiež treba podporovať pravidelnú obmenu riadiacich pracovníkov a zaviesť pozitívne opatrenia na podporu a odmeňovanie úsilia členských štátov a spoločností o zaujatie rozhodnejšieho prístupu k takýmto zmenám vo vrcholových hospodárskych rozhodovacích orgánoch na všetkých úrovniach.

---

<sup>1</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79).

- (16) V Únii je veľký počet vysokokvalifikovaných žien, ktorý sa neustále zvyšuje, o čom svedčí skutočnosť, že 60 % absolventov univerzít sú ženy. Dosiahnutie rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch má zásadný význam pre účinné využívanie tohto existujúceho potenciálu, čo je kľúčové na riešenie demografických a hospodárskych výziev Únie. Nedostatočné zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch je preto premárnenou príležitosťou pre hospodárstva členských štátov vo všeobecnosti, ako aj pre ich rozvoj a rast. Využitím existujúceho potenciálu ženských talentov v plnom rozsahu by sa zlepšila aj návratnosť investícií do vzdelávania, a to tak pre jednotlivcov, ako aj pre verejný sektor. Všeobecne sa uznáva, že prítomnosť žien vo vrcholových orgánoch zlepšuje správu a riadenie spoločností, pretože rôznorodejšie a kolektívnejšie zmýšľanie, ktoré zahŕňa širšiu škálu perspektív, posilňuje výkonnosť tímu a kvalitu rozhodovania. Mnohé štúdie ukázali, že rozmanitosť vedie k aktívnejšiemu obchodnému modelu, vyváženejším rozhodnutiam a posilneným odborným štandardom vo vrcholových orgánoch, ktoré lepšie odrážajú spoločenskú realitu a potreby spotrebiteľov. Podporuje sa tým aj inovácia. Z početných štúdií taktiež vyplýva, že existuje pozitívny vzťah medzi rodovou rozmanitosťou na najvyššej úrovni riadenia a finančnou výkonnosťou a ziskovosťou spoločnosti, čoho výsledkom je výrazný dlhodobý udržateľný rast. Dosiahnutie rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch je preto mimoriadne dôležité na zabezpečenie konkurencieschopnosti Únie v globalizovanom hospodárstve a ponúklo by komparatívnu výhodu oproti tretím krajinám.
- (17) Zvýšenie zastúpenia žien vo vrcholových orgánoch nie len ovplyvňuje ženy vymenované do týchto orgánov, ale tiež pomôže prilákať do spoločností ženské talenty a zabezpečiť väčšiu prítomnosť žien na všetkých úrovniach riadenia a medzi pracovníkmi. Vyšší podiel žien vo vrcholových orgánoch bude preto pravdepodobne mať pozitívny vplyv na odstraňovanie rodových rozdielov v zamestnanosti a rodových rozdielov v odmeňovaní.

(18) Napriek dôkazom o priaznivom vplyve rodovej vyváženosti na spoločnosti ako také a hospodárstvo vo všeobecnosti a napriek existujúcemu právu Únie zakazujúcemu diskrimináciu na základe pohlavia, ako aj existujúcim opatreniam na úrovni Únie podporujúcim samoreguláciu sú ženy stále výrazne menej zastúpené v najvyšších rozhodovacích orgánoch spoločností v celej Únii. Zo štatistík vyplýva, že podiel žien na najvyšších rozhodovacích pozíciách v podnikoch je veľmi nízky. Ak sa s polovicou dostupných talentov ani nepočíta pre vedúce pozície, mohol by tým utrpieť samotný postup a kvalita výberu, v dôsledku čoho by sa mohla prehĺbiť nedôvera voči podnikateľským mocenským štruktúram a mohlo by to viesť k nižšiemu účinnému využívaniu dostupného ľudského kapitálu. Je dôležité, aby sa zloženie spoločnosti verne odrazilo v rozhodovacom procese podnikov a aby sa využil potenciál celého obyvateľstva Únie. Podľa Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť v roku 2021 ženy predstavovali v priemere 30,6 % členov vrcholových orgánov v najväčších kótovaných spoločnostiach a zastávali len 8,5 % predsedajúcich pozícií. Svedčí to o nespravodlivom a diskriminačnom nedostatočnom zastúpení žien, čím sa jasne oslabujú zásady Únie týkajúce sa rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi v oblasti zamestnanosti a povolania. Mali by sa preto zaviesť a posilniť opatrenia na podporu kariérneho postupu žien na všetkých úrovniach riadenia a osobitná pozornosť by sa mala venovať zabezpečeniu toho, aby to platilo v prípade kótovaných spoločností, a to vzhľadom na značnú hospodársku a sociálnu zodpovednosť takýchto spoločností. Okrem toho je dôležité, aby orgány, úrady a agentúry Únie išli príkladom, pokiaľ ide o nápravu existujúcej rodovej nevyváženosti v zložení ich vlastných riadiacich vrcholových orgánov.

- (19) Podiel žien vo vrcholových orgánoch sa v posledných rokoch veľmi pomaly zvyšoval. Jednotlivé členské štáty dosahovali rozdielnu mieru zlepšenia, čo viedlo k veľmi rozdielnym výsledkom. Oveľa výraznejší pokrok sa zaznamenal v tých členských štátoch, v ktorých sa zaviedli záväzné opatrenia. Vzhľadom na uplatňovanie veľmi odlišných prístupov k zlepšeniu rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch je pravdepodobné, že tento rozdiel sa bude ešte zväčšovať. Členské štáty sa preto nabádajú, aby si vymieňali informácie o prijatých fungujúcich opatreniach a politikách na vnútroštátnej úrovni a aby si vymieňali najlepšie postupy s cieľom podporiť pokrok v celej Únii pri dosahovaní vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch.
- (20) Nekoordinované a rozdielne právne predpisy alebo neexistencia právnych predpisov na vnútroštátnej úrovni, pokiaľ ide o rodovú vyváženosť vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností, nespôsobujú len rozdiely v počte žien medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi a rôznu mieru zlepšenia v členských štátoch, ale tiež obmedzujú vnútorný trh tým, že sa na kótované spoločnosti v Únii kladú rozdielne požiadavky, pokiaľ ide o ich správu a riadenie. Tieto rozdielne právne a samoregulačné požiadavky na zloženie vrcholových orgánov môžu kótovaným spoločnostiam, ktoré pôsobia cezhranične, spôsobovať praktické komplikácie, a to najmä pri zakladaní dcérskych spoločností alebo pri fúziách a akvizíciách, a môžu spôsobovať komplikácie aj pre kandidátov na pozície riadiacich pracovníkov.

- (21) Rodová nevyváženosť v rámci spoločností je väčšia na vyšších úrovniach riadenia. Okrem toho mnohé ženy zastúpené vo vyšších riadiacich pozíciách pôsobia v oblastiach ako ľudské zdroje a komunikácia, zatiaľ čo muži na vyšších riadiacich pozíciách častejšie pôsobia vo všeobecnom alebo tzv. líniovom manažmente v rámci spoločnosti. Keďže väčšinu možných kandidátov na prijatie do pozície riadiaceho pracovníka tvoria kandidáti so skúsenosťou z vyšších riadiacich pozícií, je zásadne dôležité, aby sa počet žien, ktoré v rámci spoločností dosiahnu takéto riadiace pozície, zvýšil.
- (22) Jedným z hlavných faktorov umožňujúcich správne vykonávanie tejto smernice je účinné uplatňovanie kritérií výberu riadiacich pracovníkov, ktoré by boli stanovené vopred a úplne transparentným spôsobom a v rámci ktorých by sa kvalifikácie, vedomosti a zručnosti kandidátov hodnotili rovnako, bez ohľadu na rod.
- (23) Vo väčšine členských štátov sú výberové konania a kvalifikačné kritériá pre pozície riadiacich pracovníkov v súčasnosti nedostatočne transparentné, čo značne bráni väčšej rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi a negatívne ovplyvňuje kariéru kandidátov na pozície vo vrcholových orgánoch a slobodu pohybu, ako aj rozhodovanie investorov. Tento nedostatok transparentnosti bráni potenciálnym kandidátom na pozície riadiacich pracovníkov uchádzať sa o miesta vo vrcholových orgánoch, pre ktoré by boli najlepšie kvalifikovaní, a tiež im to znemožňuje napadnúť rodovo zaujaté rozhodnutia o vymenovániach, čím sa obmedzuje aj ich voľný pohyb na vnútornom trhu. Na druhej strane investori môžu mať investičné stratégie, ktoré si vyžadujú poskytnutie informácií aj o odborných znalostiach a spôsobilosti riadiacich pracovníkov. Ak budú kvalifikačné kritériá pre riadiacich pracovníkov a súvisiace výberové konania transparentnejšie, investori budú môcť lepšie posúdiť obchodnú stratégiu spoločnosti a prijímať informované rozhodnutia. Je preto dôležité, aby boli postupy vymenovania do vrcholových orgánov jasné a transparentné, a aby sa kandidáti hodnotili objektívne na základe ich individuálnych zásluh, bez ohľadu na rod.

- (24) Aj keď cieľom tejto smernice nie je podrobne harmonizovať vnútroštátne právne predpisy vzťahujúce sa na výberové konanie a kvalifikačné kritériá pre pozície riadiacich pracovníkov, na účely dosiahnutia rodovej vyváženosti je nevyhnutné zaviesť určité minimálne požiadavky na kótované spoločnosti, ktoré nemajú vyvážené rodové zastúpenie v súvislosti s výberom kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov na základe transparentného a jasne vymedzeného výberového konania a objektívneho komparatívneho posúdenia ich kvalifikácií z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov. Iba záväzné opatrenie na úrovni Únie môže účinne pomôcť zabezpečiť rovnaké podmienky hospodárskej súťaže v celej Únii a zabrániť praktickým komplikáciám vo fungovaní podnikov.
- (25) Cieľom Únie by preto malo byť zvýšiť zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch vo všetkých členských štátoch, aby sa posilnil hospodársky rast, podporila mobilita na pracovnom trhu, posilnila konkurencieschopnosť kótovaných spoločností a dosiahla skutočná rodová rovnosť na trhu práce. Uvedený cieľ by sa mal presadzovať prostredníctvom stanovenia minimálnych požiadaviek na pozitívne konanie vo forme záväzných opatrení. Uvedené záväzné opatrenia by mali mať za cieľ dosiahnuť kvantitatívny cieľ pre rodové zloženie vrcholových orgánov, pretože členské štáty a tretie krajiny, ktoré si zvolili túto alebo podobnú metódu, dosiahli v znižovaní nedostatočného zastúpenia žien na hospodárskych rozhodovacích pozíciách najlepšie výsledky.
- (26) Je dôležité, aby si každá kótovaná spoločnosť vytvorila politiku rodovej rovnosti s cieľom dosiahnuť vyváženejšie rodové zastúpenie na všetkých úrovniach. Takéto politiky by mohli zahŕňať nomináciu ženského aj mužského kandidáta na kľúčové pozície, systémy mentorstva a poradenstvo v oblasti kariérneho rastu pre ženy a stratégie v oblasti ľudských zdrojov v záujme podpory diverzifikovaného prijímania pracovníkov.

- (27) Kótované spoločnosti sú osobitne hospodársky významné, viditeľné a ovplyvňujú trh ako celok. Takéto spoločnosti určujú normy pre širšie hospodárstvo a dá sa očakávať, že ich postupy budú napodobňovať aj iné typy spoločností. Verejný charakter kótovaných spoločností je dôvodom toho, aby boli vo verejnom záujme vo väčšom rozsahu regulované.
- (28) Opatrenia stanovené v tejto smernici by sa mali uplatňovať na kótované spoločnosti.
- (29) Táto smernica by sa nemala vzťahovať na mikropodniky, malé a stredné podniky (ďalej len „MSP“).
- (30) Na účely tejto smernice by členským štátom príslušným regulovať záležitosti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, mal byť ten členský štát, v ktorom má predmetná kótovaná spoločnosť svoje sídlo. Táto smernica nemá vplyv na vnútroštátne pravidlá, ktorými sa určuje rozhodné právo pre spoločnosti vo veciach, na ktoré sa nevzťahuje táto smernica.
- (31) V členských štátoch majú vrcholové orgány kótovaných spoločností rôznu štruktúru, pričom hlavným rozdielom je existencia duálneho systému, pozostávajúceho z predstavenstva a dozornej rady, a unitárneho systému, v ktorom sú riadiace a dozorné funkcie skombinované v jednom vrcholovom orgáne. Existujú aj zmiešané systémy, v ktorých sa kombinujú aspekty oboch systémov alebo ktoré spoločnostiam umožňujú výber z rôznych modelov. Táto smernica by sa mala uplatňovať na všetky existujúce systémy vrcholových orgánov v členských štátoch.

- (32) Vo všetkých systémoch vrcholových orgánov sa *de jure* alebo *de facto* rozlišuje medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ktorí sa podieľajú na každodennom riadení spoločnosti, a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi, ktorí vykonávajú dozornú funkciu a nepodieľajú sa na každodennom riadení kótovanej spoločnosti. Cieľom tejto smernice je zlepšiť rodovú vyváženosť v oboch kategóriách riadiacich pracovníkov. Aby sa dosiahla správna rovnováha medzi potrebou zvýšiť rodovú vyváženosť vo vrcholových orgánoch a potrebou minimalizovať zasahovanie do každodenného riadenia spoločnosti, rozlišujú sa v tejto smernici dve kategórie riadiacich pracovníkov.
- (33) V niektorých členských štátoch podľa vnútroštátneho práva alebo praxe môže alebo musí byť určitý počet nevýkonných riadiacich pracovníkov vymenovaný alebo zvolený pracovníkmi spoločnosti, organizáciami zamestnancov alebo nimi obomi. Kvantitatívne ciele stanovené v tejto smernici by sa mali uplatňovať aj na takýchto riadiacich pracovníkov. Avšak vzhľadom na to, že niektorí nevýkonní riadiaci pracovníci sú zástupcami zamestnancov, členské štáty by mali stanoviť prostriedky na zabezpečenie dosiahnutia týchto cieľov s náležitým ohľadom na osobitné pravidlá voľby alebo vymenovania zástupcov zamestnancov, ako sa stanovujú vo vnútroštátnom práve, a pri dodržaní slobodného hlasovania vo voľbách zástupcov zamestnancov. Vzhľadom na rozdiely medzi vnútroštátnym právom obchodných spoločností členských štátov by malo byť možné, aby členské štáty uplatňovali kvantitatívne ciele samostatne pre zástupcov akcionárov a zástupcov zamestnancov.



- (34) Členské štáty by mali stanoviť kótovaným spoločnostiam buď cieľ, aby do 30. júna 2026 vo vrcholových orgánoch bolo príslušníkmi menej zastúpeného pohlavia obsadených najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo alternatívne, vzhľadom na to, že je dôležité, aby kótované spoločnosti zvýšili podiel menej zastúpeného pohlavia vo všetkých rozhodovacích pozíciách, cieľ, aby do 30. júna 2026 vo vrcholových orgánoch bolo príslušníkmi menej zastúpeného pohlavia obsadených najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, a to bez ohľadu na to, či sú tieto pozície výkonné alebo nevýkonné, s cieľom podporovať vyvázenejšie rodové zastúpenie medzi všetkými riadiacimi pracovníkmi.
- (35) Ciele obsadiť vrcholové orgány príslušníkmi menej zastúpeného pohlavia najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 33% všetkých pozícií riadiacich pracovníkov sa týkajú celkovej rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi a nezasahujú do konkrétnej voľby jednotlivých riadiacich pracovníkov vybraných zo širokej skupiny mužských a ženských kandidátov v každom jednotlivom prípade. Predovšetkým sa touto smernicou nevyklučuje žiadny konkrétny kandidát na pozíciu riadiaceho pracovníka, ani sa kótovaným spoločnostiam ani akcionárom neukladá povinnosť vybrať konkrétnych riadiacich pracovníkov. O vhodných riadiacich pracovníkoch teda aj naďalej rozhodujú kótované spoločnosti a akcionári.

- (36) Na základe svojej povahy je vhodné, aby verejné podniky patriace do rozsahu pôsobnosti tejto smernice slúžili ako vzor pre súkromný sektor. Členské štáty majú rozhodujúci vplyv na verejné podniky v zmysle článku 2 písm. b) smernice Komisie 2006/111/ES<sup>1</sup>, ktoré sú kótované na regulovanom trhu. Vďaka tomuto dominantnému vplyvu majú členské štáty k dispozícii nástroje, ktorými môžu potrebnú zmenu uskutočniť rýchlejšie.
- (37) Určenie počtu pozícií riadiacich pracovníkov potrebných na dosiahnutie cieľov stanovených v tejto smernici si vyžaduje ďalšie upresnenie, keďže vzhľadom na veľkosť väčšiny vrcholových orgánov nie je možné matematicky dosiahnuť presný podiel vo výške 40 %, resp. 33 %. Z toho dôvodu by mal byť počet pozícií riadiacich pracovníkov, ktorý je potrebný na splnenie cieľov stanovených v tejto smernici, taký, aby bol čo najbližšie podielu 40 %, resp. 33 %, a v každom prípade by nemal byť vyšší ako 49 %.

---

<sup>1</sup> Smernica Komisie 2006/111/ES zo 16. novembra 2006 o transparentnosti finančných vzťahov členských štátov a verejných podnikov a o finančnej transparentnosti v niektorých podnikoch (Ú. v. EÚ L 318, 17.11.2006, s. 17).

- (38) Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) vo svojej judikatúre<sup>1</sup> týkajúcej sa pozitívneho konania a jeho zlučiteľnosti so zásadou nediskriminácie na základe pohlavia, ktorá sa ustanovuje aj v článku 21 charty, akceptoval, že v niektorých prípadoch je možné menej zastúpené pohlavie uprednostniť pri výbere zamestnancov alebo pri povyšovaní, a to za predpokladu, že kandidát menej zastúpeného pohlavia je rovnako kvalifikovaný ako jeho konkurent opačného pohlavia, pokiaľ ide o vhodnosť, spôsobilosť a profesionálne výsledky, a že takéto uprednostnenie nie je automatické a bezpodmienečné, ale od neho možno upustiť, ak v prospech konkrétneho kandidáta opačného pohlavia rozhodnú príslušné silnejšie dôvody, a že žiadosť každého kandidáta je predmetom objektívneho posúdenia, pri ktorom sa na jednotlivých kandidátov uplatnia všetky výberové kritériá.

---

<sup>1</sup> Pozri rozsudok Súdneho dvora zo 17. októbra 1995, *Kalanke / Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; rozsudok Súdneho dvora z 11. novembra 1997 *Marschall / Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; rozsudok Súdneho dvora z 28. marca 2000, *Badeck a i.*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; rozsudok Súdneho dvora zo 6. júla 2000, *Abrahamsson a Anderson*, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (39) Členské štáty by mali zabezpečiť, aby tie kótované spoločnosti, vo vrcholových orgánoch ktorých zastávajú príslušníci menej zastúpeného pohlavia menej ako 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo v relevantnom prípade menej ako 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, tak výkonných ako aj nevýkonných riadiacich pracovníkov, vybrali najlepšie kvalifikovaných kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na tieto pozície na základe komparatívneho posúdenia kvalifikácií kandidátov, a to uplatnením jasných, neutrálne formulovaných a jednoznačných kritérií stanovených pred výberovým konaním s cieľom zlepšiť rodovú vyváženosť vo vrcholových orgánoch. Medzi príklady typov výberových kritérií, ktoré by mohli kótované spoločnosti uplatniť, patrí odborná prax v riadiacich alebo dozorných úlohách, medzinárodné skúsenosti, multidisciplinárnosť, vedenie, komunikačné zručnosti, schopnosti nadväzovať kontakty a vedomosti v konkrétnych relevantných oblastiach, ako sú financie, finančný dohľad alebo riadenie ľudských zdrojov.

- (40) Pri výbere kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov by sa mal uprednostniť rovnako kvalifikovaný kandidát menej zastúpeného pohlavia. Takáto priorita by však nemala predstavovať automatické a bezpodmienečné uprednostnenie. Môžu nastať výnimočné prípady, keď by objektívne posúdenie konkrétnej situácie rovnako kvalifikovaného kandidáta druhého pohlavia mohlo prevážiť nad preferenciou, ktorá by sa inak mala priznať kandidátovi menej zastúpeného pohlavia. K takémuto preváženiu nad preferenciou by mohlo dôjsť napríklad vtedy, keď sa pri výbere riadiacich pracovníkov na vnútroštátnej alebo podnikovej úrovni uplatňujú širšie politiky rozmanitosti. Nadradenosť uplatňovania pozitívneho konania by však mala zostať výnimočná a založená na individuálnom posúdení a mala by byť riadne odôvodnená objektívnymi kritériami, ktoré by v žiadnom prípade nemali diskriminovať menej zastúpené pohlavie.
- (41) V členských štátoch, v ktorých sa uplatňujú požiadavky stanovené v tejto smernici vzťahujúce sa na výber kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov, by kótované spoločnosti, vo vrcholových orgánoch ktorých príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo v relevantnom prípade najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, nemali mať povinnosť dodržiavať tieto požiadavky.

(42) Metódy výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov sa líšia v jednotlivých členských štátoch, ako aj v jednotlivých kótovaných spoločnostiach. Môžu zahŕňať predvýber kandidátov, ktorých napríklad nominačný výbor alebo náborové agentúry špecializované na hľadanie výkonných pracovníkov predstavia zhromaždeniu akcionárov. Požiadavky týkajúce sa výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov by mali byť splnené v príslušnej fáze výberového konania v súlade s vnútroštátnym právom a stanovami dotknutých kótovaných spoločností, a to aj pred tým, ako sa uskutoční voľba kandidáta akcionármi, napríklad pri zostavovaní užšieho výberu. V tomto zmysle sa v tejto smernici stanovujú len minimálne normy pre výber kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov, čo umožňuje uplatniť podmienky stanovené v judikatúre Súdneho dvora, aby sa umožnila rodová rovnosť a dosiahol cieľ vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností. Táto smernica zbytočne nezasahuje do každodenného riadenia kótovaných spoločností, pretože spoločnostiam zostáva sloboda výberu kandidátov na základe kvalifikácie alebo iných objektívnych relevantných hľadísk.

- (43) Vzhľadom na ciele tejto smernice týkajúce sa rodovej vyváženosti by sa od kótovaných spoločností malo požadovať, aby kandidátovi na vymenovanie alebo voľbu na pozíciu riadiaceho pracovníka na jeho žiadosť poskytli informácie o kvalifikačných kritériách, o ktoré sa výber opiera, o objektívnom komparatívnom posúdení kandidátov podľa týchto kritérií a v relevantnom prípade o osobitných dôvodoch výnimočného uprednostnenia kandidáta, ktorý nie je príslušníkom menej zastúpeného pohlavia. Požiadavka na poskytovanie takýchto informácií môže znamenať obmedzenie práva na rešpektovanie súkromného života a práva na ochranu osobných údajov, ktoré sa uznávajú v článkoch 7 a 8 charty. Takéto obmedzenia sú však nevyhnutné a v súlade so zásadou proporcionality skutočne zodpovedajú uznaným cieľom všeobecného záujmu. Sú preto v súlade s požiadavkami na takéto obmedzenia stanovenými v článku 52 ods. 1 charty a s príslušnou judikatúrou Súdneho dvora. Takéto obmedzenia by sa mali uplatňovať v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679<sup>1</sup>.
- (44) Ak kandidát menej zastúpeného pohlavia na vymenovanie alebo voľbu na pozíciu riadiaceho pracovníka predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno usudzovať, že daný kandidát bol rovnako kvalifikovaný ako vybraný kandidát druhého pohlavia, od kótovanej spoločnosti by sa malo požadovať, aby dokázala správnosť výberu.

---

<sup>1</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

- (45) Hoci cieľom tejto smernice je stanoviť minimálne požiadavky vo forme záväzných opatrení na zlepšenie rodového zloženia vrcholových orgánov, v súlade so zásadou subsidiarity je dôležité uznať legitímnosť rôznych prístupov a uznať účinnosť určitých existujúcich vnútroštátnych opatrení, ktoré už boli prijaté v tejto oblasti politiky a ktoré priniesli uspokojivé výsledky. V niektorých členských štátoch sa tak už vyvinulo úsilie o zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch prostredníctvom prijatia záväzných opatrení, ktoré sa považujú za rovnako účinné ako opatrenia stanovené v tejto smernici. Tieto členské štáty by preto mali mať možnosť pozastaviť uplatňovanie požiadaviek stanovených v tejto smernici a týkajúcich sa výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov a v relevantnom prípade požiadaviek týkajúcich sa stanovenia individuálnych kvantitatívnych cieľov za predpokladu, že sú splnené podmienky na pozastavenie stanovené v tejto smernici. V takých prípadoch, keď členské štáty zaviedli takéto záväzné opatrenia prostredníctvom vnútroštátneho práva, by sa pravidlá zaokrúhľovania stanovené v tejto smernici mali vo vzťahu ku konkrétnemu počtu riadiacich pracovníkov primerane uplatňovať na účely posúdenia týchto vnútroštátnych opatrení podľa tejto smernice. V členskom štáte, ktorý uplatňuje takéto pozastavenie, by sa ciele stanovené v tejto smernici mali považovať za dosiahnuté, a tak ciele stanovené v tejto smernici vo vzťahu k nevýkonným riadiacim pracovníkom alebo všetkým riadiacim pracovníkom nenahrádzajú ani nedopĺňajú príslušné vnútroštátne opatrenia.



- (46) S cieľom zlepšiť rodovú vyváženosť medzi riadiacimi pracovníkmi, ktorí plnia každodenné riadiace úlohy, by sa malo od kótovaných spoločností požadovať, aby si stanovili individuálne kvantitatívne ciele vo vzťahu k vyváženejšiemu zastúpeniu obidvoch pohlaví medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi s cieľom dosiahnuť takéto ciele do dátumu stanoveného v tejto smernici. Uvedené ciele by spoločnostiam mali pomôcť dosiahnuť skutočný pokrok v porovnaní s ich súčasnou situáciou. Uvedená povinnosť by sa nemala uplatňovať na kótované spoločnosti, ktoré sa zameriavajú na dosiahnutie cieľa 33 % vo vzťahu ku všetkým riadiacim pracovníkom, teda výkonným aj nevýkonným.

(47) Členské štáty by mali od kótovaných spoločností požadovať, aby každoročne predkladali príslušným orgánom informácie o rodovom zložení svojich vrcholových orgánov a o opatreniach, ktoré prijali na dosiahnutie cieľov stanovených v tejto smernici, aby týmto príslušným orgánom umožnili posúdiť pokrok každej kótovanej spoločnosti, pokiaľ ide o dosiahnutie rodovej vyváženosti v riadiacich pozíciách. Kótované spoločnosti by mali uverejniť takéto informácie vhodným a ľahko dostupným spôsobom na svojich webových sídlach a mali by ich zahrnúť do svojich výročných správ. Ak kótovaná spoločnosť nedosiahla uplatniteľné kvantitatívne ciele, mala by do takýchto informácií začleniť aj opis konkrétnych opatrení, ktoré doteraz prijala alebo ktoré má v úmysle prijať v budúcnosti na dosiahnutie cieľov stanovených v tejto smernici. S cieľom zabrániť zbytočnému administratívne zaťaženie a duplicitne úsilie by informácie o rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch, ktoré sa majú oznamovať podľa tejto smernice, mali byť vo vhodnom prípade súčasťou vyhlásenia o správe a riadení kótovaných spoločností v súlade s uplatniteľným právom Únie, a najmä so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2013/34/EÚ<sup>1</sup>. Ak členské štáty pozastavili uplatňovanie článku 6 na základe článku 12, povinnosti podávať správy stanovené v tejto smernici by sa nemali uplatňovať v prípade, že vnútroštátne právo týchto členských štátov stanovuje povinnosti podávať správy, ktoré zabezpečujú pravidelné uverejňovanie informácií o pokroku, ktorý dosiahli kótované spoločnosti smerom k vyváženejšiemu zastúpeniu žien a mužov vo svojich vrcholových orgánoch.

---

<sup>1</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/34/EÚ z 26. júna 2013 o ročných účtovných závierkach, konsolidovaných účtovných závierkach a súvisiacich správach určitých druhov podnikov, ktorou sa mení smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/43/ES a zrušujú smernice Rady 78/660/EHS a 83/349/EHS (Ú. v. EÚ L 182, 29.6.2013, s. 19).

- (48) Požiadavky súvisiace s výberom kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov, povinnosť stanoviť kvantitatívny cieľ vo vzťahu k výkonným riadiacim pracovníkom a povinnosti podávať správy by sa mali presadzovať účinnými, primeranými a odrádzajúcimi sankciami a členské štáty by mali zabezpečiť, aby boli na tento účel k dispozícii správne alebo súdne postupy. Takéto sankcie by mohli zahŕňať pokuty alebo možnosť justičného orgánu zrušiť rozhodnutie o výbere riadiacich pracovníkov alebo ho vyhlásiť za neplatné. Bez toho, aby bolo dotknuté vnútroštátne právo o ukladaní sankcií, ak kótované spoločnosti uvedené povinnosti spĺňajú, nemali by sa im ukladať sankcie, ak nedosiahnu kvantitatívne ciele pre zastúpenie žien a mužov medzi riadiacimi pracovníkmi. Sankcie by sa nemali uplatňovať na samotné kótované spoločnosti, ak podľa vnútroštátneho práva nemožno dané konanie alebo absenciu konania pripísať spoločnosti, ale len iným fyzickým alebo právnickým osobám, ako sú napríklad jednotliví akcionári. Členské štáty by mali mať možnosť uplatňovať iné sankcie, než tie, ktoré sú uvedené v neúplnom zozname sankcií stanovenom v tejto smernici, najmä v prípadoch závažných a opakovaných porušení povinností stanovených v tejto smernici zo strany kótovanej spoločnosti. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby kótované spoločnosti pri plnení verejných zákaziek a koncesií dodržiavali uplatniteľné povinnosti týkajúce sa sociálneho a pracovného práva v súlade s platným právom Únie.
- (49) Členské štáty alebo kótované spoločnosti by mali mať možnosť zaviesť alebo zachovať priaznivejšie opatrenia na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov.

- (50) Členské štáty by mali určiť subjekty na účely propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch. Okrem toho by k zvýšeniu povedomia o tejto otázke medzi všetkými kótovanými spoločnosťami výrazne prispeli informačné kampane a výmena najlepších postupov a podnietili by ich k proaktívnemu dosahovaniu rodovej vyváženosti. Členské štáty sa konkrétne nabádajú na to, aby zaviedli politiky na podporu a stimuláciu MSP s cieľom výrazne zlepšiť rodovú vyváženosť na všetkých úrovniach riadenia a vo vrcholových orgánoch.
- (51) Táto smernica rešpektuje základné práva a dodržiava zásady, ktoré boli uznané v charte. Táto smernica prispieva najmä k napĺňaniu zásady rovnosti medzi ženami a mužmi (článok 23 charty) a slobodnej voľby povolania a práva na prácu (článok 15 charty). Táto smernica má za cieľ zabezpečiť plné dodržiavanie práva na účinný prostriedok nápravy a na spravodlivý proces (článok 47 charty). Obmedzenia vykonávania slobody podnikania (článok 16 charty) a vlastníckeho práva (článok 17 ods. 1 charty) rešpektujú podstatu tejto slobody a tohto práva a sú nevyhnutné a primerané. Obmedzenia sú možné len v prípade, že skutočne zodpovedajú cieľom všeobecného záujmu uznaného Úniou alebo potrebe chrániť práva a slobody ostatných.

(52) Hoci niektoré členské štáty s rôznym úspechom prijali regulačné opatrenia alebo povzbudili samoreguláciu, väčšina členských štátov žiadne opatrenia neprijala alebo neprejavila ochotu konať spôsobom, ktorý by priniesol dostatočné zlepšenie. Prognózy vychádzajúce z komplexnej analýzy všetkých dostupných informácií o minulých a súčasných trendoch a zámeroch ukazujú, že členské štáty konajúce individuálne nedosiahnu v blízkej budúcnosti vyvážené zastúpenie žien a mužov medzi riadiacimi pracovníkmi v celej Únii, ktoré by zodpovedalo cieľom stanoveným v tejto smernici. Nečinnosť v tejto oblasti vo všeobecnosti spomaľuje presadzovanie rodovej rovnosti na pracovisku, a to aj pokiaľ ide o odstraňovanie rodových rozdielov v odmeňovaní, čo čiastočne vyplýva z vertikálnej segregácie. So zreteľom na tieto okolnosti a vzhľadom na rastúce rozdiely medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o zastúpenie žien a mužov vo vrcholových orgánoch, je možné rodovú vyváženosť vo vrcholových orgánoch v celej Únii zlepšiť len prostredníctvom spoločného prístupu, a potenciál rodovej rovnosti, konkurencieschopnosť a rast je možné lepšie dosiahnuť prostredníctvom koordinovaných opatrení na úrovni Únie, než prostredníctvom vnútroštátnych iniciatív, ktoré majú rôzny rozsah, ambície a účinnosť. Keďže cieľ tejto smernice, a to dosiahnuť vyváženejšie zastúpenie žien a mužov medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností tým, že sa zavedú účinné opatrenia, ktoré sa zamerajú na urýchlenie pokroku v oblasti rodovej vyváženosti, pričom sa kótovaným spoločnostiam poskytne dostatočný čas na vykonanie opatrení potrebných na tento účel, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, ale z dôvodu rozsahu a účinkov opatrení ho možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o EÚ.

V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica len stanovuje spoločné ciele a zásady a neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa. Členským štátom sa poskytuje dostatočný priestor na to, aby samé určili, ako je možné ciele stanovené v tejto smernici najlepšie dosiahnuť, a to s prihliadnutím na vnútroštátne podmienky, najmä na pravidlá a postupy týkajúce sa obsadzovania vrcholových orgánov. Táto smernica neodopiera kótovaným spoločnostiam možnosť menovať za riadiacich pracovníkov najkvalifikovanejších kandidátov a poskytuje pružný rámec a dostatočne dlhý čas na prispôbenie.

- (53) Členské štáty by mali spolupracovať so sociálnymi partnermi a občianskou spoločnosťou, aby ich účinne informovali o význame tejto smernice a o jej transpozícii a vykonávaní.
- (54) V súlade so zásadou proporcionality by mali byť ciele, ktoré majú kótované spoločnosti dosiahnuť, časovo obmedzené a mali by zostať v účinnosti len dovtedy, kým sa v otázke rodového zloženia vrcholových orgánov nedosiahne udržateľný pokrok. Z tohto dôvodu by Komisia mala uplatňovanie tejto smernice pravidelne preskúmať a podávať o ňom správy Európskemu parlamentu a Rade. Okrem toho sa v tejto smernici stanovuje dátum, ku ktorému stratí účinnosť. Komisia by mala v rámci svojho preskúmania posúdiť, či je nutné predĺžiť účinnosť tejto smernice nad rámec tohto dátumu.

(55) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 o vysvetľujúcich dokumentoch<sup>1</sup> sa členské štáty zaviazali, že v odôvodnených prípadoch k svojim oznámeniam o transpozičných opatreniach pripoja jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi prvkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov. V súvislosti s touto smernicou sa zákonodarca domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

---

<sup>1</sup> Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

## *Článok 1*

### *Účel*

Cieľom tejto smernice je dosiahnuť vyváženejšie zastúpenie žien a mužov medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností tým, že sa zavádzajú účinné opatrenia, ktoré sa zameriavajú na urýchlenie pokroku v oblasti rodovej vyváženosti, pričom sa kótovaným spoločnostiam poskytuje dostatočný čas na vykonanie opatrení potrebných na tento účel.

## *Článok 2*

### *Rozsah pôsobnosti*

Táto smernica sa vzťahuje na kótované spoločnosti. Táto smernica sa nevzťahuje na mikropodniky, malé a stredné podniky (ďalej len „MSP“).

## *Článok 3*

### *Vymedzenie pojmov*

Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

1. „kótovaná spoločnosť“ je spoločnosť so sídlom v členskom štáte, ktorej akcie sú v jednom alebo viacerých členských štátoch prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v zmysle článku 4 ods. 1 bodu 21 smernice 2014/65/EÚ;



2. „vrcholový orgán“ je správny, riadiaci alebo dozorný orgán kótovanej spoločnosti;
3. „riadiaci pracovník“ je člen vrcholového orgánu vrátane člena, ktorý je zástupcom zamestnancov;
4. „výkonný riadiaci pracovník“ je člen unitárneho vrcholového orgánu, ktorý je zapojený do každodenného riadenia kótovanej spoločnosti alebo v prípade duálneho systému vrcholového orgánu, člen vrcholového orgánu, ktorý vykonáva riadiace funkcie v kótovanej spoločnosti;
5. „nevýkonný riadiaci pracovník“ je člen unitárneho vrcholového orgánu, ktorý nie je výkonným riadiacim pracovníkom, alebo v prípade duálneho systému vrcholového orgánu, člen vrcholového orgánu, ktorý vykonáva dozorné funkcie v kótovanej spoločnosti;
6. „unitárny vrcholový orgán“ je jediný vrcholový orgán, ktorý vykonáva riadiace a dozorné funkcie kótovanej spoločnosti;
7. „duálny systém vrcholového orgánu“ je systém, v ktorom riadiace a dozorné funkcie kótovanej spoločnosti vykonávajú samostatné vrcholové orgány;
8. „mikropodnik, malý a stredný podnik“ alebo „MSP“ je spoločnosť, ktorá zamestnáva menej ako 250 osôb a ktorej ročný obrat nepresahuje 50 miliónov EUR alebo celková ročná súvaha nepresahuje 43 miliónov EUR alebo, pokiaľ ide o MSP so sídlom v členskom štáte, ktorého menou nie je euro, ekvivalentné sumy vyjadrené v mene tohto členského štátu.

*Článok 4*  
*Rozhodné právo*

Členským štátom oprávneným regulovať záležitosti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, je vo vzťahu k danej kótovanej spoločnosti členský štát, v ktorom má táto spoločnosť svoje sídlo. Rozhodné právo je právo tohto členského štátu.

*Článok 5*  
*Ciele v súvislosti s rodovou vyváženosťou vo vrcholových orgánoch*

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa na kótované spoločnosti vzťahoval jeden z týchto cieľov, ktoré sa majú dosiahnuť do 30. júna 2026:
  - a) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov;
  - b) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, a to výkonných aj nevýkonných riadiacich pracovníkov.
  
2. Členské štáty zabezpečia, aby si kótované spoločnosti, na ktoré sa nevzťahuje cieľ stanovený v odseku 1 písm. b), stanovili individuálne kvantitatívne ciele na účel zlepšenia rodovej vyváženosti medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi. Členské štáty zabezpečia, aby sa takéto kótované spoločnosti zamerali na dosiahnutie takýchto individuálnych kvantitatívnych cieľov do 30. júna 2026.

3. Počet pozícií nevykonných riadiacich pracovníkov, ktorý sa považuje za nevyhnutný na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1 písm. a), je počet, ktorý je čo najbližšie podielu 40 %, ale nepresahuje 49 %. Počet všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, ktorý sa považuje za nevyhnutný na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1 písm. b), je počet, ktorý je čo najbližšie podielu 33 %, ale nepresahuje 49 %. Tieto počty sa stanovujú v prílohe.

## *Článok 6*

### *Prostriedky na dosiahnutie cieľov*

1. Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti, ktoré nedosahujú ciele uvedené v článku 5 ods. 1 písm. a) alebo b), upravili proces výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov. Uvedení kandidáti sa vyberajú na základe komparatívneho posúdenia kvalifikácií každého kandidáta. Na tento účel sa nediskriminačným spôsobom uplatňujú jasné, neutrálne formulované a jednoznačné kritériá počas celého výberového konania vrátane prípravy oznámení o voľných pracovných miestach, predbežného výberu, užšieho výberu a zostavenia výberovej skupiny kandidátov. Takéto kritériá sa stanovujú pred výberovým konaním.

2. Členské štáty zabezpečia, aby sa v situáciách, keď je pri výbere kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov potrebné zvoliť medzi kandidátmi, ktorí sú rovnako kvalifikovaní z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov, uprednostnil kandidát menej zastúpeného pohlavia, okrem výnimočných prípadov, keď dôvody s vyššou právnou váhou, ako je uplatňovanie iných politík rozmanitosti, na ktoré sa odvolávajú v kontexte objektívneho posúdenia, ktoré zohľadňuje špecifickú situáciu kandidáta druhého pohlavia a ktoré je založené na nediskriminačných kritériách, rozhodnú v prospech kandidáta druhého pohlavia.
3. Členské štáty zabezpečia, aby na žiadosť kandidáta, ktorý bol posudzovaný počas výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozíciu riadiaceho pracovníka, boli kótované spoločnosti povinné informovať tohto kandidáta o:
  - a) kvalifikačných kritériách, o ktoré sa výber opiera;
  - b) objektívnom komparatívnom posúdení kandidátov na základe týchto kritérií; a
  - c) v relevantnom prípade o špecifických dôvodoch, ktoré viedli k výnimočnému uprednostneniu kandidáta, ktorý nie je príslušníkom menej zastúpeného pohlavia.

4. Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami opatrenia potrebné na to, aby zabezpečili, že ak neúspešný kandidát menej zastúpeného pohlavia predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno usudzovať, že tento kandidát bol rovnako kvalifikovaný ako kandidát druhého pohlavia vybratý na vymenovanie alebo voľbu na pozíciu riadiaceho pracovníka, je na kótovanej spoločnosti, aby dokázala, že nedošlo k porušeniu článku 6 ods. 2.

Tento odsek nebráni členským štátom v zavedení pravidiel dokazovania, ktoré sú pre žalobcu priaznivejšie.

5. Ak sa postup výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozíciu riadiaceho pracovníka uskutočňuje formou hlasovania akcionárov alebo zamestnancov, členské štáty sú povinné od kótovaných spoločností vyžadovať, aby zabezpečili, že hlasujúci budú riadne informovaní o opatreniach stanovených v tejto smernici vrátane sankcií pre kótovanú spoločnosť v prípade nedodržania svojich povinností.

*Článok 7*  
*Podávanie správ*

1. Členské štáty sú povinné od kótovaných spoločností vyžadovať, aby raz ročne poskytli príslušným orgánom informácie o rodovom zastúpení vo svojich vrcholových orgánoch s rozlíšením medzi výkonnými a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi, ako aj informácie o tom, aké opatrenia prijali na dosiahnutie uplatniteľných cieľov stanovených v článku 5 ods. 1 a vo vhodnom prípade cieľov stanovených v súlade s článkom 5 ods. 2. Členské štáty sú povinné od kótovaných spoločností vyžadovať, aby tieto informácie vhodným a ľahko dostupným spôsobom uverejnili na svojich webových sídlach. Na základe poskytnutých informácií členské štáty uverejňujú a pravidelne, ľahko dostupným a centralizovaným spôsobom aktualizujú zoznam kótovaných spoločností, ktoré dosiahli niektorý z cieľov stanovených v článku 5 ods. 1.
2. Ak kótovaná spoločnosť nedosiahne jeden z cieľov stanovených v článku 5 ods. 1 alebo vo vhodnom prípade cieľov stanovených v súlade s článkom 5 ods. 2, informácie uvedené v odseku 1 tohto článku zahŕňajú aj dôvody, pre ktoré sa tieto ciele nedosiahli, ako aj komplexný opis opatrení, ktoré kótovaná spoločnosť doteraz prijala alebo ktoré má v úmysle prijať, aby dané ciele dosiahla.
3. V náležitých prípadoch sa informácie uvedené v odsekoch 1 a 2 tohto článku zahrnú aj do vyhlásenia o správe a riadení spoločnosti v súlade s príslušnými ustanoveniami smernice 2013/34/EÚ.

4. Povinnosti stanovené v odsekoch 1 a 2 tohto článku sa neuplatňujú v členskom štáte, ktorý pozastavil uplatňovanie článku 6 na základe článku 12, ak vnútroštátne právo stanovuje povinnosti podávať správy, ktorými sa zabezpečuje pravidelné uverejňovanie informácií o pokroku, ktorý dosiahli kótované spoločnosti smerom k vyváženějšíemu zastúpeniu žien a mužov vo svojich vrcholových orgánoch.

## *Článok 8*

### *Sankcie a dodatočné opatrenia*

1. Členské štáty stanovujú pravidlá týkajúce sa sankcií uplatniteľných na porušenie vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa článku 5 ods. 2 a v náležitom prípade článkov 6 a 7 zo strany kótovaných spoločností a prijímajú všetky potrebné opatrenia na zabezpečenie ich vykonávania. Členské štáty najmä zabezpečia, aby boli k dispozícii vhodné správne alebo súdne postupy umožňujúce presadzovať povinnosti vyplývajúce z tejto smernice. Sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce. Takéto sankcie môžu zahŕňať pokuty alebo možnosť justičného orgánu zrušiť rozhodnutie o výbere riadiacich pracovníkov, ktoré bolo uskutočnené v rozpore s vnútroštátnymi ustanoveniami prijatými podľa článku 6, alebo ho vyhlásiť za neplatné. Členské štáty o týchto pravidlách a opatreniach do ... [Ú. v.: dva roky po dni nadobudnutia účinnosti tejto smernice] informujú Komisiu a bezodkladne jej oznámia každú nasledujúcu zmenu, ktorá ich ovplyvní.

2. Zodpovednosť kótovaných spoločností sa môže vyvodzovať len za konanie alebo absenciu konania, ktoré im možno pripísať v súlade s vnútroštátnym právom.
3. Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti pri plnení verejných zákaziek a koncesií dodržiavali uplatniteľné povinnosti týkajúce sa sociálneho a pracovného práva v súlade s platným právom Únie.

#### *Článok 9*

##### *Minimálne požiadavky*

Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré ešte viac než ustanovenia tejto smernice podporujú zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov v kótovaných spoločnostiach zaregistrovaných na ich území.

#### *Článok 10*

##### *Subjekty na podporu rodovej vyváženosti v kótovaných spoločnostiach*

Členské štáty určia jeden alebo viacero subjektov na účely propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch. Na tento účel môžu členské štáty určiť napríklad subjekty v oblasti rovnosti, ktoré určili podľa článku 20 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).



*Článok 11*  
*Transpozícia*

1. Členské štáty prijímú a uverejnia do ... [dva roky po dni nadobudnutia účinnosti tejto smernice] zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.

2. Členské štáty, ktoré pozastavili uplatňovanie článku 6 na základe článku 12, bezodkladne poskytnú Komisii informácie preukazujúce splnenie podmienok stanovených v článku 12.
3. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

## Článok 12

### Pozastavenie uplatňovania článku 6

1. Členský štát môže pozastaviť uplatňovanie článku 6 a v relevantnom prípade článku 5 ods. 2, ak do ... [deň nadobudnutia účinnosti tejto smernice] boli v uvedenom členskom štáte splnené tieto podmienky:
  - a) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 30 % pozícií nevykonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov v kótovaných spoločnostiach; alebo
  - b) vo vnútroštátnom práve daného členského štátu:
    - i) sa vyžaduje, aby príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 30 % pozícií nevykonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov v kótovaných spoločnostiach;
    - ii) sú v prípade nesplnenia požiadaviek uvedených v bode i) zahrnuté účinné, primerané a odrádzajúce opatrenia na presadzovanie; a
    - iii) sa vyžaduje, aby si všetky kótované spoločnosti, na ktoré sa takéto vnútroštátne právo nevzťahuje, stanovili individuálne kvantitatívne ciele pre všetky pozície riadiacich pracovníkov.

Ak členský štát pozastavil uplatňovanie článku 6 a v relevantnom prípade článku 5 ods. 2 na základe niektorej z podmienok uvedených v prvom pododseku tohto odseku, ciele stanovené v článku 5 ods. 1 sa považujú za dosiahnuté v uvedenom členskom štáte.

2. Na účely posúdenia splnenia podmienok pre pozastavenie na základe odseku 1 prvého pododseku písm. a) alebo b) je počet požadovaných pozícií riadiacich pracovníkov počet, ktorý sa najviac približuje k podielu 30 % nevykonných riadiacich pracovníkov alebo 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, ale nie viac ako 39 %. Toto platí aj v prípade, ak sa podľa vnútroštátneho práva kvantitatívne ciele stanovené v článku 5 uplatnia samostatne pre zástupcov akcionárov a zástupcov zamestnancov.
3. Ak v členskom štáte, ktorý pozastavil uplatňovanie článku 6 a v relevantnom prípade článku 5 ods. 2 podľa odseku 1 tohto článku, už nie sú splnené podmienky stanovené v odseku 1 tohto článku, článok 6 a v relevantnom prípade článok 5 ods. 2 sa uplatňujú najneskôr šesť mesiacov po tom, ako prestali byť splnené takéto podmienky.

### *Článok 13*

#### *Preskúmanie*

1. Členské štáty predložia Komisii do ... [jeden rok po dátume stanovenom v článku 11 ods. 1] a potom každé dva roky správu o vykonávaní tejto smernice. Takáto správa zahŕňa komplexné informácie o opatreniach, ktoré sa prijali na účely dosiahnutia cieľov uvedených v článku 5 ods. 1, informácie poskytované v súlade s článkom 7 a v relevantnom prípade reprezentatívne informácie o individuálnych kvantitatívnych cieľoch, ktoré kótované spoločnosti stanovili podľa článku 5 ods. 2.

2. Členské štáty, ktoré pozastavili uplatňovanie článku 6 a v relevantnom prípade článku 5 ods. 2 na základe článku 12, zahrnú do správ uvedených v odseku 1 tohto článku informácie o tom, či a ako sú splnené podmienky stanovené v článku 12 a či naďalej dosahujú pokrok smerom k vyváženějšímu zastúpeniu žien a mužov na pozíciách nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo na všetkých pozíciách riadiacich pracovníkov v kótovaných spoločnostiach.

Komisia vydá do ... [dva roky po dni stanovenom v článku 11 ods. 1] a potom každé dva roky osobitnú správu, v ktorej okrem iného uvedie zistenia v súvislosti s tým, či a ako sú splnené podmienky uvedené v článku 12 ods. 1 a v relevantnom prípade či členské štáty obnovili uplatňovanie článku 6 a článku 5 ods. 2 v súlade s článkom 12 ods. 3.

3. Komisia do 31. decembra 2030 a potom každé dva roky preskúma uplatňovanie tejto smernice a predloží správu Európskemu parlamentu a Rade. Komisia zhodnotí najmä to, či sa dosiahli ciele tejto smernice.

4. Komisia vo svojej správe uvedenej v odseku 3 tohto článku vzhľadom na vývoj v zastúpení žien a mužov vo vrcholových orgánoch na rôznych úrovniach rozhodovania v celom hospodárstve a vzhľadom na to, či je dosiahnutý pokrok dostatočne udržateľný, posúdi, či je táto smernica efektívnym a účinným nástrojom na zvýšenie rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch. Na základe tohto posúdenia Komisia zváži, či je potrebné predĺžiť účinnosť tejto smernice po 31. decembri 2038 alebo či je potrebné ju zmeniť, napríklad rozšírením jej rozsahu pôsobnosti na nekótované spoločnosti, ktoré podľa vymedzenia nepatria medzi MSP, alebo revíziou podmienok stanovených v článku 12 ods. 1 prvom pododseku písm. a), aby sa zabezpečil trvalý pokrok smerom k vyváženejšiemu zastúpeniu žien a mužov na pozíciách výkonných a nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo na všetkých pozíciách riadiacich pracovníkov v kótovaných spoločnostiach.

#### *Článok 14*

##### *Nadobudnutie a uplynutie účinnosti*

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom nasledujúcim po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Stráca účinnosť 31. decembra 2038.

*Článok 15*

*Adresáti*

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu

*Za Európsky parlament*

*predsedníčka*

*Za Radu*

*predseda/predsedníčka*

## PRÍLOHA

### CIEĽOVÝ POČET RIADIACICH PRACOVNÍKOV MENEJ ZASTÚPENÉHO POHLAVIA

| Počet pozícií vo vrcholovom orgáne | Minimálny počet nevykonných riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi menej zastúpeného pohlavia, potrebný na dosiahnutie cieľa na úrovni 40 % (článok 5 ods. 1 písm. a)) | Minimálny počet riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi menej zastúpeného pohlavia, potrebný na dosiahnutie cieľa na úrovni 33 % (článok 5 ods. 1 písm. b)) |
|------------------------------------|---|---|
| 1                                  | –   | –   |
| 2                                  | –   | –   |
| 3                                  | 1 (33,3 %)  | 1 (33,3 %)  |
| 4                                  | 1 (25 %)  | 1 (25 %)  |
| 5                                  | 2 (40 %)  | 2 (40 %)  |
| 6                                  | 2 (33,3 %)  | 2 (33,3 %)  |
| 7                                  | 3 (42,9 %)  | 2 (28,6 %)  |
| 8                                  | 3 (37,5 %)  | 3 (37,5 %)  |
| 9                                  | 4 (44,4 %)  | 3 (33,3 %)  |
| 10                                 | 4 (40 %)  | 3 (30 %)  |
| 11                                 | 4 (36,4 %)  | 4 (36,4 %)  |
| 12                                 | 5 (41,7 %)  | 4 (33,3 %)  |
| 13                                 | 5 (38,4 %)  | 4 (30,8 %)  |
| 14                                 | 6 (42,9 %)  | 5 (35,7 %)  |
| 15                                 | 6 (40 %)  | 5 (33,3 %)  |

| Počet pozícií vo vrcholovom orgáne | Minimálny počet nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi menej zastúpeného pohlavia, potrebný na dosiahnutie cieľa na úrovni 40 % (článok 5 ods. 1 písm. a)) | Minimálny počet riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi menej zastúpeného pohlavia, potrebný na dosiahnutie cieľa na úrovni 33 % (článok 5 ods. 1 písm. b)) |
|------------------------------------|---|---|
| 16                                 | 6 (37,5 %)  | 5 (31,3 %)  |
| 17                                 | 7 (41,2 %)  | 6 (35,3 %)  |
| 18                                 | 7 (38,9 %)  | 6 (33,3 %)  |
| 19                                 | 8 (42,1 %)  | 6 (31,6 %)  |
| 20                                 | 8 (40 %)  | 7 (35 %)  |
| 21                                 | 8 (38,1 %)  | 7 (33,3 %)  |
| 22                                 | 9 (40,1 %)  | 7 (31,8 %)  |
| 23                                 | 9 (39,1 %)  | 8 (34,8 %)  |
| 24                                 | 10 (41,7 %)   | 8 (33,3 %)  |
| 25                                 | 10 (40 %)   | 8 (32 %)  |
| 26                                 | 10 (38,5 %)   | 9 (34,6 %)  |
| 27                                 | 11 (40,7 %)   | 9 (33,3 %)  |
| 28                                 | 11 (39,3 %)   | 9 (32,1 %)  |
| 29                                 | 12 (41,4 %)   | 10 (34,5 %)   |
| 30                                 | 12 (40 %)   | 10 (33,3 %)   |