

Brusel 4. března 2022
(OR. en)

6468/22

Interinstitucionální spis:
2012/0299(COD)

SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196

POZNÁMKA

Odesílatel:	Výbor stálých zástupců (část I)
Příjemce:	Rada
Č. předchozího dokumentu:	6340/22
Č. dok. Komise:	16433/12 - COM(2012) 614 final
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy řídicích a dozorčích orgánů společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních – <i>obecný přístup</i>

I. ÚVOD

Dne 14. listopadu 2012 přijala Komise návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. Navrhovaná směrnice měla za účelem řešení vážného problému nedostatečného zastoupení žen při rozhodování o ekonomických otázkách na nejvyšší úrovni stanovit kvantitativní cíl, jímž by bylo zvýšit do roku 2020¹ (v případě veřejných podniků do roku 2018) podíl příslušníků méně zastoupeného pohlaví v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností na 40 %.

¹ Cílové lhůty byly během jednání upraveny vzhledem k době, která uplynula od předložení návrhu (viz „harmonogram“ níže).

Tyto společnosti by měly povinnost usilovat o splnění uvedeného cíle mimo jiné zavedením procedurálních pravidel pro výběr a jmenování členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady.

Společnosti, které by cíle ve výši 40 % nedosáhly, by musely i nadále uplatňovat procedurální pravidla a rovněž vysvětlit, jaká opatření za účelem dosažení tohoto cíle přijaly a hodlají přijmout. Na členské státy, které se rozhodnou uplatnit cílovou úroveň *jak* na členy představenstva / výkonné členy správní rady, *tak i na* členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady, by se vztahoval nižší cíl (33 %).

Vnitrostátní parlamenty DK, NL, PL, SE a jedna ze dvou komor parlamentu CZ (Poslanecká sněmovna) předložily ve lhůtě osmi týdnů od předložení návrhu Komise odůvodněná stanoviska, v nichž prohlašují, že návrh nerespektuje zásadu subsidiarity.²

Evropský hospodářský a sociální výbor přijal stanovisko dne 13. února 2013³.

Výbor regionů přijal stanovisko dne 30. května 2013⁴.

Evropský parlament přijal svůj postoj v prvním čtení dne 20. listopadu 2013.⁵

II. SOUČASNÝ STAV

Návrh byl v letech 2013 až 2017 několikrát projednán Pracovní skupinou pro sociální otázky, Výborem stálých zástupců a Radou⁶.

Na začátku jednání bylo rovněž přezkoumáno posouzení dopadů vypracované Komisí⁷.

² Přezkum návrhu ze strany Komise nebyl nutný, neboť nebyl splněn požadavek jedné třetiny hlasů podle článku 7 protokolu (č. 2) připojeného k SEU.

³ Úř. věst. C 133, 9.5.2013, s. 68.

⁴ Dokument ECOS-V-039.

⁵ Dokument P7_TA(2013)0488; zpravodajkou za Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví (FEMM) byla Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (EPP/EL) a za Výbor pro právní záležitosti (JURI) Evelyn Regnerová (S&D/AT).

⁶ Viz dokumenty 10422/1/13 REV 1, 16437/13 + COR 1, 9864/1/14 REV 1, 16300/14, 9020/1/15 REV 1, 14343/15 a 9496/17.

⁷ Viz dokumenty 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 a 8002/13.

Nejnovější zpráva o pokroku byla předložena Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v červnu roku 2017⁸. Vzhledem k tomu, že pro návrh nebylo dosaženo kvalifikované většiny hlasů, nebyl návrh od té doby zařazen na pořad jednání Rady.

Předsednictví konstatovalo, že Evropa sice v široké míře podporuje potřebu zlepšit genderovou vyváženost v rozhodování, zejména v ekonomické oblasti a na nejvyšší úrovni, avšak že podle nejnovějších údajů je pokrok v celé EU i nadále zjevně pomalý a nevyrovnaný. V říjnu roku 2021 v EU jako celku tvořily ženy pouze 30,6 % členů řídicích a dozorčích orgánů největších kotovaných společností a jen 8,5 % předsedajících osob těchto orgánů⁹.

Na druhé straně předsednictví rovněž uznalo, že ačkoli pro legislativní opatření v této oblasti existují pádné důvody, je také důležité respektovat rozdílnou situaci a výchozí pozici jednotlivých členských států, jakož i zásadu subsidiarity. Předsednictví tudíž zastávalo názor, že náležitou rovnováhu zaručuje základní přístup, jenž je v návrhu směrnice od počátku obsažen, tedy přístup obnášející *kvantitativní cíle, a nikoli závazné kvóty*. Kromě toho by delegace měly mít na paměti, že *doložka flexibility*, která byla do znění začleněna během dřívějších jednání (viz článek 4b), by členským státům umožnila plnit cíle směrnice za využití prostředků podle vlastní volby a odložit procedurální požadavky ve směrnici obsažené za předpokladu, že již přijaly stejně účinná opatření nebo dosáhly pokroku blížícího se splnění kvantitativních cílů, které směrnice stanoví. V článku 4b odst. 1 jsou definovány tři možné scénáře, jež by byly z právního hlediska považovány za záruky „stejně účinnosti“. Podle podmínek uvedených v čl. 4b odst. 2 mohou navíc členské státy v odkladu procedurálních požadavků směrnice pokračovat.

⁸ Dokument 9496/17.

⁹ [Ukazatel: Největší kotované společnosti: Předsedové, členové řídicích a dozorčích orgánů a zástupci zaměstnanců | Databáze genderových statistik | Evropský institut pro rovnost žen a mužů \(europa.eu\)](#)

V zájmu dalšího pokroku v jednáních předsednictví vypracovalo nový kompromisní balíček¹⁰, jejž podrobili přezkumu členové Pracovní skupiny pro sociální otázky během neformální videokonference dne 21. února 2022. Během této diskuse se znění vypracovanému předsednictvím dostalo ze strany členů Pracovní skupiny pro sociální otázky široké podpory.

Změny provedené předsednictvím

a) Právní základ, další odkazy na Smlouvy a cíl

Body odůvodnění 1 až 3a byly přepracovány tak, aby byla posílena vazba mezi cílem směrnice a navrhovaným právním základem.

b) Článek 4 (vyjasnění znění)

Článek 1 byl mírně přeformulován tak, aby z jeho znění bylo jednoznačně zřejmé, že volba mezi alternativními cíli (40 % členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady nebo 33 % všech členů řídicích a dozorčích orgánů) je na *členských státech*.

c) Ustanovení o odkladu (článek 4b)

V článku 4b byly sloučeny odstavce 1 a 1a, přičemž jejich původní znění bylo mírně přeformulováno, aby se zamezilo opakování, a text tak byl jasnější, a aby se zvýšila flexibilita poskytnutá členským státům.

d) Podávání zpráv (článek 5)

V čl. 5 odst. 3a byl křížový odkaz na čl. 4b odst. 1a písm. a) nahrazen odkazem na článek 4b a slova „stejně nebo podobné“ byla nahrazena slovem „pravidelné“, a to rovněž v zájmu vyšší flexibility poskytnuté členským státům.

¹⁰ Dokument 6212/22.

e) **Harmonogram**

Předsednictví upravilo cílové lhůty, lhůty pro podávání zpráv a harmonogram provádění se zřetelem k době, jež uplynula od posledního projednání předmětného návrhu v rámci Rady. Podle současného znění by tak členské státy byly povinny zajistit, aby kotované společnosti usilovaly buď o dosažení cíle spočívajícího v tom, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví budou zastávat nejméně 40 % pozic členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady, nebo o dosažení cíle spočívajícího v tom, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví budou zastávat nejméně 33 % všech pozic v řídicích a dozorcích orgánech, ať jde o členy představenstva / výkonné členy správní rady, či členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady, a to do 31. prosince 2027 (namísto roku 2022, jak bylo navrženo v předchozím znění¹¹). (Viz článek 4 a body odůvodnění 22, 24a a 26.)

Tatáž změna data (rok 2027 namísto 2022) byla provedena i v článku 4c v souvislosti s individuálními kvantitativními cíli, které si mají stanovit kotované společnosti, na něž se cíle stanovené v článku 4 nevztahují.

Předsednictví také upravilo harmonogram provádění tak, aby odklady podle článku 4b skončily 31. prosince 2029 (namísto roku 2024, jak bylo navrženo v předchozím znění), ledaže by byly splněny určité podmínky. Pokud by tyto podmínky splněny nebyly, byly by členské státy povinny zajistit uplatňování procedurálních požadavků obsažených v článku 4a s účinkem od 30. září 2030 (namísto roku 2025, jak bylo navrženo v předchozím znění). (Viz článek 4b.)

Na základě téže logiky by byla Komise podle nového znění povinna zahájit podávání zpráv o uplatňování směrnice do 31. prosince 2031 (namísto roku 2026, jak bylo navrženo v předchozím znění). (Viz článek 9.)

V neposlední řadě bylo ustanovení o skončení platnosti revidováno v tom smyslu, že by směrnice pozbyla účinku 31. prosince 2038 (namísto roku 2033, jak bylo navrženo v předchozím znění). (Viz článek 10.)

¹¹ Dokument 9496/17.

f) Aktualizace

Vzhledem k době, která uplynula od posledního projednání znění návrhu v rámci Rady, bylo třeba aktualizovat řadu prvků; kromě toho byly přidány odkazy na klíčové rámcové dokumenty. Jedná se zejména o tyto změny:

- do znění byl vložen odkaz na pilíř sociálních práv, vyhlášený v roce 2017 (bod odůvodnění 2a),
- byl doplněn odkaz na cíl strategie Komise pro rovnost žen a mužů (4. bod odůvodnění),
- byly aktualizovány statistiky dokládající současný pokrok, pokud jde o vyvážené zastoupení žen a mužů v řídicích a dozorcích orgánech společností (bod odůvodnění 10a),
- byly doplněny odkazy na Portske prohlášení, na Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv a na krizi COVID-19 (bod odůvodnění 10b)¹²,
- odkaz na obecné nařízení o ochraně osobních údajů ((EU) 2016/679) byl vypuštěn jako nadbytečný, neboť předmětné nařízení se uplatňuje horizontálně (čl. 4a odst. 3).

g) Další technické změny

V textu byla rovněž provedena řada technických a redakčních změn¹³. V návaznosti na neformální jednání konané dne 21. února předsednictví znění dále upravilo na základě technických doporučení právníků-lingvistů sekretariátu Rady¹⁴. Jedná se zejména o tyto změny:

¹² Ve znění byly také aktualizovány nebo do něj byly doplněny různé další odkazy (viz body odůvodnění 6, 17a a 28, jakož i čl. 2 bod 1).

¹³ Viz dokument 6212/22.

¹⁴ Viz dokument 6340/22.

- body odůvodnění 14 a 22a byly sladěny s obsahem normativní části textu,
- znění článku 4a bylo upřesněno (nyní se odkazuje na jeden cíl namísto několika cílů, neboť členské státy si mohou zvolit jednu z uvedených variant),
- znění článku 4b bylo upřesněno,
- v článku 6 byl křížový odkaz na čl. 4b odst. 1 opraven tak, že byl nahrazen křížovým odkazem na čl. 4b odst. 2 písm. b),
- znění čl. 9 odst. 1 bylo uvedeno v soulad s článkem 4c.

Na zasedání Výboru stálých zástupců dne 2. března 2022 výrazná většina delegací předsednictvím vypracované kompromisní znění¹⁵ podpořila a shodla se na tom, že toto znění představuje solidní základ pro budoucí jednání s Evropským parlamentem. Nevelký počet delegací nebyl s to znění podpořit. Jiné členské státy dosud nebyly s to stáhnout své výhrady obecného přezkumu. Jednoznačná většina se vyslovila pro postoupení znění Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele s cílem dosáhnout obecného přístupu.

Po projednání ve Výboru stálých zástupců byla provedena jedna technická změna spočívající v tom, že byl do textu doplněn nový 41. bod odůvodnění, který zmiňuje stanovisko z vlastní iniciativy, jež k návrhu přijal Výbor regionů. Tato změna je ve znění obsaženém v příloze vyznačena **tučně**.

¹⁵ Dokument 6340/22.

Zbývající výhrady¹⁶

Obecná výhrada: PL, SK a SE.

Výhrada obecného přezkumu: EE, LV a HU.

Výhrada parlamentního přezkumu: EE, LV a LT.

III. ZÁVĚR

Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele se vyzývá, aby dosáhla obecného přístupu ke znění uvedenému v příloze této poznámky a aby pověřila předsednictví zahájením jednání o daném návrhu se zástupci Evropského parlamentu.

¹⁶ Výhrada jazykového přezkumu: DK.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

**o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy řídicích a dozorčích orgánů společností
kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních**

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 157 odst. 3 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru¹⁷,

v souladu s řádným legislativním postupem,

¹⁷ Úř. věst. C 133, 9.5.2013, s. 68.

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Podle článku 2 Smlouvy o Evropské unii (SEU) je rovnost jednou z hodnot, na nichž je Unie založena, a jako taková je společná všem členským státům ve společnosti, která se rovností včetně rovnosti žen a mužů vyznačuje. Podle čl. 3 odst. 3 SEU by EU měla rovnost žen a mužů podporovat.
- (1a) Ustanovením čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) je Unii svěřena legislativní pravomoc, na jejímž základě Unie přijímá opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti.
- (2) S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě mohou členské státy na základě čl. 157 odst. 4 zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře (pozitivní opatření). V článku 23 Listiny základních práv Evropské unie (Listina) je stanoveno, že rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech a zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.
- (2a) K zásadám evropského pilíře sociálních práv, jež Evropský parlament, Rada a Komise společně vyhlásily v roce 2017, patří rovné zacházení a rovné příležitosti pro ženy a muže včetně účasti na trhu práce, pracovních podmínek a kariérního postupu.

- (3) Podle doporučení Rady 84/635/EHS¹⁸ mají členské státy přijmout kroky k zajištění toho, aby pozitivní opatření pokud možno zahrnovala i opatření, která počítají s aktivní účastí žen v rozhodovacích orgánech. Podle doporučení Rady 96/694/ES¹⁹ mají členské státy povzbudit soukromý sektor ke zvýšení zastoupení žen na všech úrovních rozhodovacího procesu, zejména přijetím plánů pro dosažení rovného postavení a programů pozitivních opatření či v rámci plánů a programů již existujících.
- (3a) Tato směrnice přispívá k cíli spočívajícímu v zajištění uplatňování zásady rovných příležitostí tím, že podporuje vyvážené zastoupení žen a mužů v nejvyšších vedoucích pozicích. Účelem směrnice je zavést systém pro uplatňování minimálních požadavků, pokud jde o jmenování a volby členů řídicích a dozorčích orgánů společností.
- (4) V posledních letech Komise předložila několik zpráv, ve kterých shrnula situaci ohledně genderové diverzity při rozhodování o ekonomických otázkách. Vybídla kotované společnosti v Unii k tomu, aby prostřednictvím samoregulačních opatření zvýšily počet žen ve svých řídicích a dozorčích orgánech a aby v tomto ohledu přijaly konkrétní dobrovolné závazky. Ve svém sdělení nazvaném „Posílený závazek pro dosažení rovnosti žen a mužů – Charta žen“ z roku 2010 Komise zdůraznila, že ženy se v politickém a hospodářském životě stále ještě plně nepodílí na moci a rozhodování, a znovu potvrdila svůj závazek využít svých pravomocí na podporu podpoře spravedlivějšího zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích. Zlepšení genderové vyváženosti při rozhodování bylo jedním z prioritních úkolů, které Komise stanovila ve svém sdělení nazvaném „Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015“. Dosažení genderové vyváženosti v rozhodovacích pozicích a v politice je jednou z priorit vymezených ve sdělení Komise nazvaném „Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů 2020–2025“²⁰.

¹⁸ Doporučení Rady 84/635/EHS ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen (Úř. věst. L 331, 19.12.1984, s. 34).

¹⁹ Doporučení Rady 96/694/ES ze dne 2. prosince 1996 o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech (Úř. věst. L 319, 10.12.1996, s. 11).

²⁰ Dokument COM(2020) 152 final.

- (5) Rada přijala v roce 2011 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020), v němž uznala, že politiky prosazující rovnost žen a mužů mají klíčový význam pro hospodářský růst, prosperitu a konkurenceschopnost. Opětovně potvrdila, že je odhodlána odstranit rozdíly mezi ženami a muži v zájmu splnění cílů strategie Evropa 2020, především ve třech oblastech nesmírně důležitých z hlediska rovnosti žen a mužů, tj. zaměstnávání, vzdělávání a podpora sociálního začleňování, a naléhavě vyzvala k opatřením na podporu rovného zastoupení žen a mužů při rozhodování na všech úrovních a ve všech oblastech v zájmu plného využití všech dostupných talentů.
- (6) Evropský parlament ve svém usnesení o ženách a řízení podniků z července roku 2011 vyzval společnosti, aby do roku 2015 dosáhly kritické hranice 30% zastoupení žen ve vedoucích funkcích a do roku 2020 pak 40% zastoupení. Vyzval Komisi, aby v případě, že kroky přijaté společnostmi a členskými státy budou považovány za nedostatečné, navrhla do roku 2012 právní předpis, který mj. stanoví kvóty. Evropský parlament svou výzvu k vytvoření právního předpisu zopakoval ve svém usnesení ze dne 13. března 2012 a ve svém usnesení ze dne 21. ledna 2021.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Evropa disponuje velkým množstvím vysoce kvalifikovaných žen. Zlepšení genderové vyváženosti v řídicích a dozorcích orgánech společností má zásadní význam pro účinnější využití stávajícího lidského kapitálu, který je klíčovým faktorem pro řešení demografických výzev Unie. Kromě toho se má všeobecně za to, že zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech zlepšuje správu a řízení společností, a z četných studií vyplývá, že existuje pozitivní vztah mezi genderovou diverzitou v nejvyšším vedení a finanční výkonností i ziskovostí společnosti. Přes prokázaný přínos genderové vyváženosti pro společnosti samotné a pro hospodářství obecně i přes stávající právní předpisy Unie zakazující diskriminaci na základě pohlaví a opatření na úrovni Unie, která vybízejí k samoregulaci, jsou ženy ve srovnání s muži v nejvyšších rozhodovacích orgánech společností v Unii i nadále zastoupeny výrazně nedostatečně. Tato genderová nevyváženost je obzvláště významná a naléhavá v soukromém sektoru, a především v kotovaných společnostech.
- (10a) Podle hlavního ukazatele, který Komise používá a který vypovídá o genderovém zastoupení v řídicích a dozorcích orgánech společností, zůstává podíl žen zastávajících nejvyšší rozhodovací pozice ve firmách velmi nízký. Podle Evropského institutu pro rovnost žen a mužů ženy v roce 2021 představovaly průměrně 30,6 % členů řídicích a dozorcích orgánů největších kotovaných společností a pouze 8,5 % předsedajících osob.

- (10b) Evropa 2020, strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, uznala, že vzrůstající účast žen na trhu práce je předpokladem pro posílení růstu a řešení demografických výzev v Evropě. Jako prioritní cíl bylo v této strategii určeno, aby do roku 2020 míra zaměstnanosti u žen a mužů ve věku od 20 do 64 let činila 75 %.
- V Portském prohlášení, podepsaném dne 8. května 2021²¹, hlavy států a předsedové vlád uvítali nové hlavní cíle EU v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby, jakož i revidovaný srovnávací přehled sociálních ukazatelů navržený Komisí v Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv²². Má-li být dosaženo celkového cíle, aby míra zaměstnanosti obyvatelstva Unie ve věku 20 až 64 let do roku 2030 činila 78 %, je nutné usilovat o snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů ve srovnání s rokem 2019 alespoň na polovinu. Očekává se, že posílení účasti žen na rozhodování o ekonomických otázkách, zejména v řídicích a dozorcích orgánech společností, bude mít pozitivní vedlejší účinek na zaměstnanost žen v dotčených společnostech a v rámci hospodářství jako celku.
- V období po krizi COVID-19 je otázka genderové rovnosti a inkluzivního vedení nebyvale důležitá. Výzkum ukázal, že začleňování a rozmanitost fungují jako katalyzátory oživení a odolnosti.
- (11) Podíl žen v řídicích a dozorcích orgánech společností, vzrůstal během posledních let jen velmi pomalu. Členské státy dosahují rozdílné míry zlepšení, což vede k velmi odlišným výsledkům. Výrazně větší pokrok byl zaznamenán v členských státech, ve kterých byla zavedena závazná opatření. Je pravděpodobné, že tyto rozdíly se ještě zvětší vzhledem k velmi odlišným přístupům, jež jsou zaujímány k zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů v řídicích a dozorcích orgánech. Členské státy se proto vyzývají ke sdílení informací o účinných opatřeních a politikách přijatých na vnitrostátní úrovni a k výměně osvědčených postupů s cílem podpořit pokrok v Unii na cestě k dosažení vyváženějšího zastoupení žen a mužů v řídicích a dozorcích orgánech společností.

(12)

²¹ <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

²² Dokument COM(2021) 102 final.

- (13) Ve většině členských států jsou výběrová řízení a kvalifikační kritéria pro pozice v řídicích a dozorcích orgánech v současnosti nedostatečně transparentní, což značně brání větší genderové diverzitě mezi členy řídicích a dozorcích orgánů a negativně to ovlivňuje profesní dráhu kandidátů a svobodu pohybu, jakož i rozhodnutí přijímaná investory. Tento nedostatek transparentnosti brání potenciálním kandidátům na pozice v řídicích a dozorcích orgánech, aby se ucházeli o místa, pro která jsou nejlépe kvalifikovaní, a stejně tak jim znemožňuje napadat rozhodnutí o výběru kandidátů, která jsou zaujatá kvůli předsudkům vůči určitému pohlaví, což rovněž omezuje jejich volný pohyb na vnitřním trhu. Investoři jednak sledují různé investiční strategie, které vyžadují informace také o odborných znalostech a způsobilosti členů řídicích a dozorcích orgánů. Budou-li kvalifikační kritéria pro členy řídicích a dozorcích orgánů a související výběrová řízení transparentnější, investoři budou moci lépe posoudit obchodní strategii společnosti a přijmout informovaná rozhodnutí.
- (14) Třebaže cílem této směrnice není do detailu harmonizovat vnitrostátní právní předpisy upravující výběrová řízení a kvalifikační kritéria pro řídicí a dozorčí orgány, přesto je nezbytné zavést určité minimální standardy, na jejichž základě se bude požadovat, aby kotované společnosti, v nichž není genderové zastoupení vyvážené, vybíraly kandidáty pro volbu či jmenování na místa členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady na základě objektivního srovnávacího posouzení jejich kvalifikací z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků, což je nutné pro zlepšení genderové vyváženosti. Pouze opatření na úrovni Unie může účinně pomoci zajistit rovné konkurenční podmínky po celé Unii a zabránit praktickým komplikacím ve fungování podniků.

(15)

- (16) Cílem Unie by proto mělo být zvýšit zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech společností, aby došlo k posílení hospodářského růstu a konkurenceschopnosti evropských společností a na pracovním trhu k dosažení skutečné rovnosti žen a mužů. Tento cíl by měl být prosazován prostřednictvím minimálních požadavků na pozitivní opatření, které by měly mít formu závazných opatření zaměřených na kvantitativní cíl pro genderové složení řídicích a dozorcích orgánů kotovaných společností, neboť členské státy i jiné země, které se pro takový nebo podobný postup rozhodly, dosahují při zajišťování vyváženějšího zastoupení žen a mužů na pozicích, kde se rozhoduje o ekonomických otázkách, nejlepších výsledků.
- (17) Společnosti kotované na burzách jsou obzvláště ekonomicky důležité, známé a ovlivňují trh jako celek. Tyto společnosti určují standardy pro širší ekonomiku a dá se očekávat, že jejich počínání budou napodobovat i jiné typy společností. Veřejná povaha kotovaných společností opravňuje k tomu, aby byly ve veřejném zájmu více regulovány.
- (17a) Opatření stanovená v této směrnici by se měla použít pro kotované společnosti, které jsou definovány jako společnosti, jejichž sídlo se nachází v členském státě a jejichž akcie jsou přijaty k obchodování na regulovaném trhu ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/65/EU²³ v jednom nebo více členských státech. Touto směrnicí nejsou dotčeny stávající právní předpisy stanovující sídlo kotované společnosti.

²³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/65/EU ze dne 15. května 2014 o trzích finančních nástrojů a o změně směrnic 2002/92/ES a 2011/61/EU (Úř. věst. L 173, 12.6.2014, s. 349–496).

- (17b) Pro účely provádění této směrnice by členským státem příslušným pro regulování záležitostí podle této směrnice měl být členský stát, v němž má dotčená kotovaná společnost sídlo, a nikoli členský stát, na jehož regulovaném trhu kotovaná společnost obchoduje se svými akciemi. Rozhodným právem by mělo být právo členského státu, v němž má dotčená kotovaná společnost své sídlo.
- (18) Tato směrnice by se neměla vztahovat na malé a střední podniky (MSP) definované doporučením Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků a malých a středních podniků²⁴.
- (19) V členských státech mají řídicí a dozorčí orgány kotovaných společností různou organizační strukturu, přičemž hlavní rozdíl spočívá v dualistickém systému řízení, ve kterém existuje představenstvo a dozorčí rada, a monistickém systému řízení, ve kterém řídicí a dozorčí funkci vykonává jediná správní rada. Existují rovněž smíšené systémy, které kombinují aspekty obou systémů nebo které umožňují společností volit mezi různými modely. Tato směrnice by se měla použít pro všechny systémy řídicích a dozorčích orgánů v členských státech.
- (20) Všechny organizační systémy řídicích a dozorčích orgánů právně nebo fakticky rozlišují mezi členy představenstva / výkonnými členy správní rady, kteří se účastní každodenního řízení společnosti, a členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady, kteří vykonávají dozorčí funkci a každodenního řízení společnosti se neúčastní. Cílem této směrnice je zlepšit genderovou vyváženost mezi oběma kategoriemi členů řídicích a dozorčích orgánů. Aby se vhodně vyvážila jak nutnost posílit genderovou diverzitu v řídicích a dozorčích orgánech, tak i potřeba minimalizovat zasahování do každodenního řízení společnosti, rozlišuje tato směrnice dvě kategorie členů řídicích a dozorčích orgánů.

²⁴ Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36.

- (21) Kvantitativní cíle uvedené v této směrnici by měly platit pro všechny členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady. Podle vnitrostátních předpisů nebo praxe může nebo musí být ve více členských státech jistý počet členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady jmenován či zvolen pracovníky společnosti nebo organizacemi zaměstnanců. Kvantitativní cíle by měly platit i pro tyto členy. Avšak vzhledem ke skutečnosti, že někteří členové dozorčí rady / nevýkonní členové správní rady jsou zástupci zaměstnanců, měly by prostředky, které zajistí splnění těchto cílů, být určeny dotčenými členskými státy, a to s ohledem na zvláštní pravidla pro volbu či jmenování zástupců zaměstnanců stanovená v právních předpisech členských států a při dodržení svobody hlasování při volbě zástupců zaměstnanců. Vzhledem k rozdílům ve vnitrostátním právu obchodních společností by měla být zahrnuta možnost, aby členské státy použily kvantitativní cíle zvláště pro zástupce akcionářů a zástupce zaměstnanců.
- (22) Kotované společnosti v Unii by si za svůj cíl měly stanovit, že nejpozději do 31. prosince 2027 budou nejméně 40 % členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady tvořit osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví. Vzhledem k tomu, že kotované společnosti by měly usilovat o zvýšení podílu osob nedostatečně zastoupeného pohlaví ve všech rozhodovacích pozicích, mohou členské státy alternativně stanovit, že kotované společnosti si mohou stanovit za cíl, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví budou zastávat alespoň 33 % všech pozic v řídicích a dozorčích orgánech bez ohledu na to, zda jsou členy představenstva / výkonnými členy správní rady či členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady. Tyto cíle se v zásadě týkají pouze obecné genderové diverzity mezi členy řídicích a dozorčích orgánů a v individuálních případech nezasahují do konkrétní volby jednotlivých členů těchto orgánů vybíraných ze široké základny kandidátů a kandidátek. Tato směrnice zejména nevylučuje žádné konkrétní kandidáty na pozice členů řídicích a dozorčích orgánů, ani společností či akcionářů neukládá, které konkrétní členy vybrat. Respektuje práva akcionářů a jejich svobodu hlasování na valné hromadě akcionářů. O vhodných členech řídicích a dozorčích orgánů tedy i nadále rozhodují společnosti a akcionáři.

- (22a) V případě kotovaných společností, jež mají sídlo v členském státě, který přijal stejně účinná opatření k zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností, nebo pokud existují důkazy o dosažení pokroku blížícího se výše uvedeným cílům a pokud se tento členský stát rozhodl odložit uplatňování článku 4a, cíle stanovené v čl. 4 odst. 1 by měly být považovány za splněné.
- (23)
- (24) Způsob určení počtu pozic v řídicích a dozorčích orgánech, který je nutný pro dosažení cílů, je třeba přesněji vymezit, neboť vzhledem k velikosti většiny řídicích a dozorčích orgánů je matematicky nemožné dosáhnout přesného 40% či případně 33% podílu. Z tohoto důvodu by se počet pozic v řídicích a dozorčích orgánech, který je nutný pro splnění daného cíle, měl 40 % či případně 33 % co nejvíce blížit, přičemž by v obou případech měl být nižší než 50 %.
- (24a) Protože genderové složení pracovníků může mít přímý vliv na dostupnost kandidátů nedostatečně zastoupeného pohlaví, mohou členské státy stanovit, že kvantitativní cíle ohledně zastoupení mužů a žen mezi členy řídicích a dozorčích orgánů stanovené touto směrnicí, se neuplatní na kotované společnosti, ve kterých osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví tvoří méně než 10 % zaměstnanců. Takové společnosti by nicméně měly stanovit ohledně vyváženého zastoupení obou pohlaví ve všech pozicích v řídicích a dozorčích orgánech své vlastní kvantitativní cíle a usilovat o jejich splnění do 31. prosince 2027.

- (25) Soudní dvůr Evropské unie ve své judikatuře týkající se pozitivních opatření a jejich slučitelnosti se zásadou nediskriminace založené na pohlaví (kterou rovněž stanoví článek 21 Listiny) uznal, že v určitých případech lze při výběru zaměstnanců či u příležitosti povýšení nedostatečně zastoupené pohlaví upřednostnit, a to za předpokladu, že kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví je ve srovnání s konkurentem opačného pohlaví stejně kvalifikovaný z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků a že takové upřednostnění není automatické a bezpodmínečné, nýbrž že od něj lze upustit, pokud ve prospěch konkrétního kandidáta opačného pohlaví rozhodnou příslušné důvody; žádost každého kandidáta je předmětem objektivního posouzení, v němž se na jednotlivé kandidáty konkrétně uplatní všechna kritéria výběru.²⁵
- (26) V souladu s touto judikaturou by členské státy měly zajistit, aby ty kotované společnosti, ve kterých je podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví v pozicích členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady nižší než 40 %, případně ve všech pozicích v řídicích a dozorčích orgánech nižší než 33 %, uskutečnily výběrové řízení pro výběr či jmenování nejlépe kvalifikovaných kandidátů na tyto pozice na základě komparativní analýzy kvalifikace každého z nich a použily při tom jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria, určená na počátku výběrového řízení, s cílem dosáhnout příslušných podílů nejpozději do 31. prosince 2027. Mezi příklady typů kritérií výběru, které by kotované společnosti mohly používat, patří odborná zkušenost s řídicími nebo dozorčími úkoly, znalosti konkrétních oblastí, jako jsou finance, kontrola či řízení lidských zdrojů, vůdčí a komunikační dovednosti a schopnosti navazovat kontakty.

²⁵ Věci C-450/93 Kalanke (Sb. rozhod. 1995, s. I-3051), C-409/95 Marschall (Sb. rozhod. 1997, s. I-6363), C-158/97 Badeck (Sb. rozhod. 2000, s. I-1875), C-407/98 Abrahamsson (Sb. rozhod. 2000, s. I-5539).

- (26a) V členských státech, v nichž jsou požadavky týkající se postupu výběru kandidátů použitelné, by společnosti, ve kterých je ve všech pozicích v řídicích a dozorcích orgánech podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady alespoň 40 %, případně alespoň 33 %, neměly mít povinnost uvedené požadavky provádět.
- (27) Metody výběru kandidátů na volbu či jmenování na místa členů řídicích a dozorcích orgánů se liší v jednotlivých členských státech, jakož i jednotlivých společnostech. Předběžný výběr kandidátů, kteří mají být představeni valné hromadě akcionářů, může být proveden například nominačním výborem nebo zprostředkovatelskými agenturami vyhledávajícími kandidáty na vedoucí pozice. Požadavky na výběr kandidátů by měly být splněny ve vhodné fázi výběrového řízení v souladu s vnitrostátními právními předpisy a se stanovami dotčených kotovaných společností, a sice před volbou kandidáta akcionáři, například při přípravě užšího seznamu kandidátů. Aby bylo dosaženo cíle vyváženějšího zastoupení mužů a žen v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností, stanoví tato směrnice pouze minimální standardy pro postup výběru kandidátů na volbu či jmenování na tato místa a umožňuje použít podmínky stanovené judikaturou Soudního dvora. Tato směrnice respektuje práva akcionářů a jejich svobodu hlasování na valné hromadě akcionářů.

- (28) Vzhledem k cílům této směrnice by kotované společnosti měly mít povinnost informovat kandidáta na jeho žádost o kvalifikačních kritériích, na nichž byl založen výběr, o objektivním srovnávacím posouzení kandidátů podle těchto kritérií, a případně rovněž o důvodech, které rozhodly ve prospěch kandidáta, který nepatří k nedostatečně zastoupenému pohlaví. Taková žádost o informace by mohla znamenat omezení výkonu práva na respektování soukromého života a práva na ochranu osobních údajů uznaných v článku 7, resp. článku 8 Listiny. Tato omezení jsou však nezbytná a v souladu se zásadou proporcionality skutečně splňují všeobecně uznávané cíle obecného zájmu. Proto jsou v souladu s požadavky kladenými na taková omezení stanovenými v čl. 52 odst. 1 Listiny a s příslušnou judikaturou Soudního dvora. Tato omezení by měla být uplatňována v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679²⁶.
- (29) Pokud se kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví domnívá, že je stejně kvalifikovaný ve srovnání s vybraným kandidátem opačného pohlaví, dotčená kotovaná společnost by měla být povinna doložit správnost své volby.

²⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1).

- (29a) V souladu se zásadou subsidiarity je důležité uznat legitimitu rozdílných přístupů a účinnost některých vnitrostátních opatření, jež jsou k dispozici v této složité oblasti politiky. V některých členských státech již byla přijata nebo jsou přijímána opatření, jež stanoví stejně účinné prostředky pro zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností, popřípadě lze prokázat pokrok blížící se splnění cílů stanovených touto směrnicí, a to ještě před lhůtou pro její provedení. Tyto členské státy mohou odložit všechny požadavky týkající se postupu výběru kandidátů. V členských státech, které zavedly stejně účinná opatření prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů vyžadujících, aby osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávaly nejméně 30 % pozic členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady nebo nejméně 25 % všech pozic v řídicích a dozorcích orgánech velkých kotovaných společností, by pravidla pro zaokrouhlování stanovená v této směrnicí, pokud jde o konkrétní počet členů správní rady, měla být přiměřeně používána pro účely posuzování těchto vnitrostátních ustanovení podle této směrnice.
- (29b) Aby se zlepšila genderová vyváženost také mezi členy v řídicích a dozorcích pozicích zapojenými do každodenního řízení, mělo by se od kotovaných společností požadovat, aby přijaly individuální kvantitativní cíle ohledně vyváženějšího zastoupení obou pohlaví mezi členy představenstva / výkonnými členy správní rady, které by měly být splněny do data uvedeného v této směrnicí. Tyto cíle by měly společností pomáhat při dosažení konkrétního pokroku ve srovnání s jejich současnou situací. Tato povinnost by neměla platit pro kotované společnosti, jejichž cílem je dosáhnout 33% podílu u všech členů řídicích a dozorcích orgánů, bez ohledu na to, zda jsou členy představenstva / výkonnými členy správní rady či členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady.

- (29d) Členské státy by měly od kotovaných společností požadovat, aby každoročně předkládaly příslušným orgánům informace o genderovém složení svých řídicích a dozorčích orgánů, jakož i informace o opatřeních přijatých ke splnění cílů stanovených v této směrnici, a umožnily tak těmto orgánům posoudit pokrok, kterého každá kotovaná společnost dosáhla při úsilí o vyváženější zastoupení mužů a žen mezi členy řídicích a dozorčích orgánů. Tyto informace by kotované společnosti měly vhodným a snadno přístupným způsobem zveřejnit na svých internetových stránkách. V případě, že kotovaná společnost použitelné kvantitativní cíle nesplnila, měly by tyto informace obsahovat i popis opatření, která tato společnost pro splnění daných cílů hodlá v budoucnosti přijmout. Pokud členské státy odložily použití článku 4a na základě článku 4b, tyto povinnosti by se na ně neměly vztahovat za předpokladu, že vnitrostátní právní předpisy obsahují pravidelné oznamovací povinnosti.
- (30) Povinnosti týkající se postupu výběru kandidátů na volbu či jmenování, povinnost stanovit cíl v dobrovolné výši, pokud jde o členy představenstva / výkonné členy správní rady, a povinnosti související s podáváním zpráv by měly být vymáhány prostřednictvím opatření, jež jsou účinná, přiměřená a odrazující. Aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy upravující ukládání donucovacích opatření, neměly by kotované společnosti, jež tyto povinnosti plní, za nesplnění kvantitativních cílů ohledně zastoupení mužů a žen mezi členy řídicích a dozorčích orgánů být postihovány. Donucovací opatření by kotovaným společností neměla být ukládána, pokud daný úkon či dané opomenutí nelze podle vnitrostátních právních předpisů přičítat jim, nýbrž jiným fyzickým nebo právnickým osobám, jako například jednotlivým akcionářům.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35b) Členské státy nebo kotované společnosti mohou zavést nebo zachovat výhodnější opatření k zajištění vyváženějšího zastoupení mužů a žen.
- (36) Tato směrnice respektuje základní práva a dodržuje zásady uznané Listinou. Přispívá zejména k naplnění práva na rovnost žen a mužů (článek 23 Listiny), práva svobodné volby povolání a práva pracovat (článek 15 Listiny). Tato směrnice má zajistit plné respektování práva na účinnou právní ochranu a spravedlivý proces (článek 47 Listiny). Opatření směrnice omezující svobodu podnikání (článek 16 Listiny) a právo na vlastnictví (čl. 17 odst. 1 Listiny) respektují podstatu těchto práv a svobod a jsou nezbytná a přiměřená. Skutečně vyhovují cílům obecného zájmu uznaného Unií a potřebě chránit práva a svobody druhých.

- (37) Zatímco některé členské státy s různým úspěchem přijaly regulační opatření nebo povzbudily společnosti k samoregulaci, většina členských států žádné opatření nepřijala ani nenaznačila ochotu jednat způsobem, který by přinesl dostatečné zlepšení. Prognózy vycházející z obsáhlé analýzy všech dostupných informací o minulých i současných trendech, jakož i záměrech ukazují, že vyváženého zastoupení žen a mužů mezi členy řídících a dozorčích orgánů v celé Unii, které by odpovídalo cílům stanoveným v této směrnici, členské státy, pokud budou jednat individuálně, nikdy v dohledné budoucnosti nesplní. S ohledem na tyto okolnosti a vzhledem k rostoucím rozdílům mezi členskými státy, pokud jde o zastoupení žen a mužů v řídících a dozorčích orgánech společností, lze genderovou vyváženost v řídících a dozorčích orgánech podniků v celé Unii zlepšit pouze prostřednictvím společného přístupu. Stejně tak lze rovnosti žen a mužů, konkurenceschopnosti a růstu spíše dosáhnout prostřednictvím koordinovaného opatření na úrovni Unie než prostřednictvím vnitrostátních iniciativ, které mají různý dosah, ambice a účinnost. Jelikož cílů této směrnice nemůže být dosaženo uspokojivě na úrovni členských států, a proto jich může být z důvodu rozsahu a dopadu opatření lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii.
- (38) V souladu se zásadou proporcionality stanovenou ve stejném článku tato směrnice pouze stanoví společné cíle a zásady a nepřekračuje rámec toho, co je k dosažení těchto cílů nezbytné. Členskými státy se poskytuje dostatečný prostor pro to, aby samy určily, jak nejlépe dosáhnout cílů stanovených v této směrnici, a to s přihlédnutím k vnitrostátním podmínkám, zejména k pravidlům a postupům týkajícím se obsazování pozic v řídících a dozorčích orgánech. Tato směrnice neupírá kotovaným společnostem možnost jmenovat do řídících a dozorčích orgánů nejkvalifikovanější kandidáty a poskytuje dostatečně dlouhou dobu pro přizpůsobení.

- (39) V souladu se zásadou proporcionality by měl být cíl, který mají kotované společnosti splnit, časově omezený a má zůstat platný pouze do té doby, dokud nebude v otázce genderového složení řídicích a dozorčích orgánů dosaženo trvalého pokroku. Z toho důvodu by Komise měla uplatňování této směrnice pravidelně přezkoumávat a podávat o něm zprávu Evropskému parlamentu a Radě. Tato směrnice dále stanoví datum skončení platnosti. Komise by měla v rámci svého přezkumu posoudit, zda je nutné prodloužit platnost směrnice nad rámec tohoto období.
- (40) Členské státy se v souladu se Společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech²⁷ zavázaly, že v odůvodněných případech doplní oznámení o opatřeních přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních nástrojů přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu. V případě této směrnice považuje normotvůrce předložení těchto dokumentů za odůvodněné.

(41) (nový) Výbor regionů vydal stanovisko dne 30. května 2013,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Předmět

Tato směrnice usiluje o dosažení vyváženějšího zastoupení mužů a žen mezi členy řídicích a dozorčích orgánů kotovaných společností tím, že zavádí opatření, jejichž cílem je urychlit pokrok v oblasti genderové vyváženosti, přičemž kotovaným společnostem poskytuje dostatek času na provedení nezbytných opatření.

²⁷ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

Článek 2

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- 1) „kotovanou společností“ společnost se sídlem v některém z členských států, jejíž akcie jsou v jednom nebo více členských státech přijaty k obchodování na regulovaném trhu ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 21 směrnice 2014/65/EU;
- 2) „řídícími a dozorčími orgány“ každý správní, řídicí či dozorčí orgán kotované společnosti;
- 3) „členem řídicího a dozorčího orgánu“ každý člen řídicího a dozorčího orgánu, včetně zástupce zaměstnanců;
- 4) „členem představenstva / výkonným členem správní rady“ každý člen jednotného řídicího a dozorčího orgánu, který je zapojen do každodenního řízení kotované společnosti, a každý člen řídicího orgánu v dualistickém systému řízení;
- 5) „členem dozorčí rady / nevýkonným členem správní rady“ každý člen jednotného řídicího a dozorčího orgánu, který není členem představenstva / výkonným členem správní rady a každý člen dozorčího orgánu v dualistickém systému řízení;
- 6) „jednotným řídicím a dozorčím orgánem“ jediný řídicí a dozorčí orgán, který vykonává řídicí i dozorčí funkce kotované společnosti;
- 7) „dualistickým systémem řízení“ systém, ve kterém řídicí a dozorčí funkce kotované společnosti vykonávají dva samostatné orgány;
- 8) „malým a středním podnikem“ či „MSP“ společnost, která zaměstnává méně než 250 osob a má roční obrát do 50 milionů EUR, nebo jejíž bilanční suma roční rozvahy celkově nepřesahuje 43 milionů EUR, nebo pokud jde o malé a střední podniky se sídlem v členském státě, jehož měnou není euro, ekvivalentní částky v měně tohoto členského státu;
- 9)

Článek 2a

Rozhodné právo

Členským státem příslušným k úpravě záležitostí, na něž se vztahuje tato směrnice, pokud jde o určitou kotovanou společnost, je ten členský stát, v němž má tato společnost sídlo, a odkazy na „rozhodné právo“ jsou odkazy na právo uvedeného členského státu.

Článek 3

Vyloučení malých a středních podniků z působnosti směrnice

Tato směrnice neplatí pro malé a střední podniky.

Článek 4

Cíle ohledně genderové vyváženosti řídicích a dozorčích orgánů

1. Členské státy zajistí buď:
 - a) aby si kotované společnosti stanovily za cíl, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví budou do 31. prosince 2027 zastávat nejméně 40 % pozic členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady, nebo
 - b) aby si kotované společnosti stanovily za cíl, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví budou do 31. prosince 2027 zastávat nejméně 33 % všech pozic v řídicích a dozorčích orgánech, ať jde o členy představenstva / výkonné členy správní rady, či o členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady.
2. Počet pozic členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady, který se jeví nezbytným pro splnění cíle stanoveného v odst. 1 písm. a), se má a) co nejvíce přibližovat 40% podílu, avšak být méně než 50 %, zatímco počet všech pozic v řídicích a dozorčích orgánech, který se jeví nezbytným pro splnění cíle stanoveného v odst. 1 písm. b), se má b) co nejvíce přibližovat 33% podílu, avšak být nižší než 50 %. Tato čísla jsou uvedena v příloze.

- 3.
- 4.
- 5.
6. Členské státy mohou stanovit, že se ustanovení tohoto článku nevztahují na kotované společnosti, v nichž osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví tvoří méně než 10 % zaměstnanců.
- 7.

Článek 4a

Prostředky vedoucí k dosažení cílů

1. Za účelem dosažení jednoho z cílů stanovených v čl. 4 odst. 1 členské státy zajistí, aby kotované společnosti, jež tyto cíle nesplňují, provedly výběr kandidátů na jmenování či volbu na pozice uvedené v čl. 4 odst. 1 na základě komparativní analýzy kvalifikace každého z nich a použily při tom jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria, určená na počátku výběrového řízení.
2. Při výběru kandidátů na jmenování či volbu na pozice uvedené v čl. 4 odst. 1 členské státy zajistí, aby byl při výběru mezi kandidáty stejně kvalifikovanými z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků upřednostněn kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví, ledaže by objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, rozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.

3. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti měly povinnost informovat kandidáta posuzovaného ve výběrovém řízení na jmenování či volbu na jeho žádost o těchto skutečnostech:
- a) kvalifikační kritéria, na nichž byl založen výběr,
 - b) objektivní srovnávací posouzení kandidátů podle těchto kritérií, a
 - c) případně důvody, které rozhodly ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.
4. V souladu se svými vnitrostátními soudními systémy členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že pokud kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví zjistí skutečnosti, díky nimž se lze domnívat, že tento kandidát byl stejně kvalifikovaný ve srovnání s kandidátem opačného pohlaví, vybraným pro jmenování či volbu, kotovaná společnost bude muset prokázat, že neporušila pravidla stanovená v čl. 4a odst. 2.

Odložení použití článku 4a

1. Členský stát se může rozhodnout odložit použití článku 4a, pokud v daném členském státě byla již před [Úř. věst.: vložte prosím lhůtu pro provedení v souladu s čl. 8 odst. 1] přijata stejně účinná opatření, jako jsou opatření stanovená v článku 4a, s cílem zajistit vyváženější zastoupení žen a mužů mezi členy řídicích a dozorčích orgánů kotovaných společností v souladu s cíli stanovenými v čl. 4 odst. 1, nebo bylo dosaženo pokroku blížícího se splnění těchto cílů. V těchto případech se cíle stanovené v čl. 4 odst. 1 považují za splněné. Taková stejně účinná opatření mohou obnášet například:
 - a) vnitrostátní právní předpisy vyžadující, aby osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávaly nejpozději do 31. prosince 2027 nejméně 30 % pozic členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady nebo nejméně 25 % všech pozic v řídicích a dozorčích orgánech, a v případě nesplnění těchto požadavků se použijí donucovací opatření, jež jsou účinná, přiměřená a odrazující. Pokud se závazné cíle stanovené vnitrostátními právními předpisy nevztahují na všechny společnosti spadající do oblasti působnosti této směrnice, podmínky pro odložení se nicméně považují za splněné, pokud se povinnosti stanovit individuální kvantitativní cíle vztahují na všechny kotované společnosti, na něž se nevztahují závazné cíle, včetně malých a středních podniků, pokud jde o nevýkonné a výkonné členy správní rady, jakož i pokud jde o řídicí úroveň, jež je alespoň o jednu úroveň nižší, než je úroveň řídicího a dozorčího orgánu;
 - b) osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají nejméně 30 % všech pozic členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady nebo nejméně 25 % všech pozic v řídicích a dozorčích orgánech;
 - c) osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají nejméně 25 % všech pozic členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady nebo 20 % všech pozic v řídicích a dozorčích orgánech a úroveň zastoupení se v nedávném období pěti let před lhůtou pro provedení podle čl. 8 odst. 1 zvýšila o nejméně 7,5 procentních bodů.

- 1b. Pro účely posouzení splnění podmínek pro odložení na základě odst. 1 písm. a), odst. 1 písm. b) nebo odstavce 2 se počtem pozic požadovaným v řídicích a dozorčích orgánech rozumí počet nejbližší podílu 30 % členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady nebo 25 % všech pozic v řídicích a dozorčích orgánech, avšak méně než 40 %. Uvedené platí rovněž v případě, kdy se podle vnitrostátních právních předpisů závazné kvantitativní cíle používají samostatně pro zástupce akcionářů a zástupce zaměstnanců.
2. Členský stát, který v souladu s odstavcem 1 odložil použití článku 4a, může toto odložení prodloužit i po 31. prosinci 2029 pouze v případě, že
- a) vnitrostátní právní předpisy, které jsou v souladu s požadavky stanovenými v odstavci 1, zůstávají použitelné; nebo
 - b) osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávaly do 31. prosince 2029 nejméně 30 % všech pozic členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady nebo 25 % všech pozic v řídicích a dozorčích orgánech.

Pokud nejsou splněny požadavky stanovené v tomto odstavci, členské státy obnoví použití článku 4a s účinkem od 30. září 2030.

3. Pokud členský stát odloží použití článku 4a, jak je stanoveno v odstavcích 1 a 2, na základě vnitrostátních opatření nebo pokroku týkajícího se členů představenstva/výkonných členů správní rady, může tento členský stát rovněž odložit použití čl. 4c odst. 1.

Článek 4c

Individuální kvantitativní cíle

1. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti, na něž se nevztahuje cíl uvedený v čl. 4 odst. 1 písm. b), stanovily individuální kvantitativní cíle ohledně vyváženého zastoupení obou pohlaví mezi členy představenstva / výkonnými členy správní rady a usilovaly o jejich dosažení nejpozději do 31. prosince 2027.
2. Členské státy, které v souladu s čl. 4 odst. 6 stanoví, že se na určité kotované společnosti nevztahují cíle uvedené v článku 4, zajistí, aby takové společnosti stanovily individuální kvantitativní cíle ohledně vyváženého zastoupení obou pohlaví ve všech pozicích v řídicích a dozorčích orgánech a usilovaly o dosažení těchto cílů do 31. prosince 2027.

Článek 5

Podávání zpráv

- 1.
2. Členské státy požadují od kotovaných společností, aby jednou ročně předkládaly příslušným orgánům informace o zastoupení mužů a žen v jejich řídicích a dozorčích orgánech, v nichž rozliší mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady a členy představenstva / výkonnými členy správní rady, jakož i informace o opatřeních přijatých za účelem dosažení platných cílů stanovených v čl. 4 odst. 1 a článku 4c. Členské státy požadují od kotovaných společností, aby tyto informace vhodným a přístupným způsobem zveřejňovaly na svých internetových stránkách.
3. Pokud kotovaná společnost nedosáhne žádného z cílů stanovených v čl. 4 odst. 1 nebo individuálních kvantitativních cílů podle článku 4c, musí informace uvedené v odstavci 2 obsahovat i důvody, kvůli kterým cílů nedosáhla, jakož i popis opatření, která společnost dosud přijala či která hodlá přijmout, aby dané cíle splnila.

- 3a. Povinnosti stanovené v odstavcích 2 a 3 se nepoužijí pro kotované společnosti, jež mají sídlo v některém členském státě, který odložil uplatňování článku 4a na základě článku 4b, pokud vnitrostátní právo obsahuje pravidelné oznamovací povinnosti.

4.

Článek 6

Donucovací opatření

1. Členské státy stanoví pravidla upravující donucovací opatření vztahující se na porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle článku 4a, čl. 4b odst. 2 písm. a) a článků 4c a 5 této směrnice a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.
2. Tato donucovací opatření musí být účinná, přiměřená a odrazující.
3. Kotované společnosti mohou nést odpovědnost pouze za jednání nebo opomenutí, která jim lze přičítat podle vnitrostátních právních předpisů. [...]

Článek 7

Minimální požadavky

Členské státy mohou zavést nebo zachovat ustanovení, která zajištění vyváženějšího zastoupení mužů a žen v kotovaných společnostech podporují v ještě větší míře než ustanovení této směrnice, pokud tato ustanovení nezpůsobí neoprávněnou diskriminaci či nezabrání řádnému fungování vnitřního trhu.

Článek 7a (nový)

Subjekty pověřené prosazováním genderové vyváženosti v kotovaných společnostech

Členské státy určí jeden nebo více subjektů pro prosazování, analýzu, monitorování a podporu genderové vyváženosti v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností; může se například jednat o subjekty určené podle článku 20 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES²⁸.

Článek 8

Provedení

1. Členské státy přijmou a zveřejní do *[tří let po přijetí]* právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění.
2. Právní a správní předpisy uvedené v odstavci 1 musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.
- 2a. Členské státy, které v souladu s článkem 4b odloží použití požadavků na výběr kandidátů na jmenování či volbu podle článku 4a, neprodleně předloží Komisi informace svědčící o tom, že byly splněny podmínky stanovené v článku 4b.
- 3.
4. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

²⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23).

Článek 9

Přezkum

1. Členské státy předloží Komisi do *[jednoho roku po datu stanoveném v čl. 8 odst. 1]* a poté každé dva roky zprávu o provádění této směrnice. Tyto zprávy zahrnují mimo jiné podrobné informace o opatřeních, která byla přijata pro splnění cílů stanovených v čl. 4 odst. 1, či o splnění podmínek uvedených v článku 4b, informace poskytované v souladu s článkem 5 a případně reprezentativní informace o individuálních kvantitativních cílech, které stanoví společnosti stanovy podle článku 4c.
2. Členské státy, které v souladu s článkem 4b odloží použití článku 4a, doplní do zpráv uvedených v odstavci 1 informace o tom, zda byly splněny podmínky stanovené v článku 4b. Komise vydá do *[dvou let po datu stanoveném v čl. 8 odst. 1]* zvláštní zprávu potvrzující mimo jiné, zda byly splněny podmínky stanovené v článku 4b.
3. Komise přezkoumá uplatňování této směrnice a do 31. prosince 2031 a poté každé dva roky o něm podá zprávu Evropskému parlamentu a Radě. Komise zejména posoudí, zda byly splněny cíle této směrnice.
4. S ohledem na to, jak se bude otázka zastoupení mužů a žen v řídicích a dozorčích orgánech a na různých rozhodovacích úrovních v hospodářství vyvíjet, a s ohledem na to, zda bude dosažený pokrok dostatečně trvalý, Komise ve svých zprávách posoudí, zda je nutné prodloužit dobu platnosti této směrnice i po datu určeném v čl. 10 odst. 2 nebo ji jinak změnit.

Článek 10

Vstup v platnost a pozbytí platnosti

1. Tato směrnice vstupuje v platnost *[dvacátým]* dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.
2. Pozbývá platnosti dne 31. prosince 2038.

Článek 11

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne

Za Evropský parlament

předseda

Za Radu

předseda nebo předsedkyně

**CÍLOVÉ POČTY OSOB NEDOSTATEČNĚ ZASTOUPENÉHO POHLAVÍ V ŘÍDÍCÍCH
A DOZORČÍCH ORGÁNECH**

Počet pozic v řídicím a dozorčím orgánu	Minimální počet osob nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady nezbytný pro splnění 40% cíle (čl. 4 odst.1)	Minimální počet osob nedostatečně zastoupeného pohlaví v řídicích a dozorčích orgánech nezbytný pro splnění cíle 33 % (čl. 4 odst.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 %)
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 %)
