

V Bruseli 4. marca 2022
(OR. en)

6468/22

**Medziinštitucionálny spis:
2012/0299(COD)**

**SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196**

POZNÁMKA

Od:	Výbor stálych predstaviteľov (časť I)
Komu:	Rada
Č. predch. dok.:	6340/22
Č. dok. Kom.:	16433/12 - COM(2012) 614 final
Predmet:	Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach – <i>všeobecné smerovanie</i>

I. ÚVOD

Komisia 14. novembra 2012 prijala návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach.

Cieľom navrhovanej smernice bolo riešiť závažný problém nedostatočného zastúpenia žien pri rozhodovaní o hospodárskych otázkach na najvyššej úrovni, pričom sa v nej stanovil kvantitatívny cieľ, aby sa podiel menej zastúpeného pohlavia vo vrcholových orgánoch spoločností kótovaných na burze zvýšil na 40 % do roku 2020¹ (v prípade verejných podnikov do roku 2018).

¹ Cieľové dátumy boli počas rokovaní upravené vzhľadom na čas, ktorý uplynul od predloženia návrhu (pozri časť „Harmonogram“ nižšie).

Spoločnosti by mali povinnosť snažiť sa o dosiahnutie tohto cieľa okrem iného aj zavedením procesných pravidiel pre výber a vymenúvanie nevýkonných členov vrcholových orgánov.

Spoločnosti, ktoré nedosiahnu cieľ na úrovni 40 %, by museli naďalej uplatňovať uvedené procesné pravidlá a tiež vysvetliť, aké opatrenia prijali a plánujú prijať na dosiahnutie tohto cieľa. Na členské štáty, ktoré sa rozhodnú uplatňovať uvedený cieľ na výkonných i nevýkonných riadiacich pracovníkov, by sa vzťahoval cieľ na nižšej percentuálnej úrovni (33 %).

Národné parlamenty DK, NL, PL, SE a jedna z dvoch komôr parlamentu CZ (poslanecká snemovňa) predložili do ôsmich týždňov od predloženia návrhu Komisie odôvodnené stanoviská, podľa ktorých návrh nie je v súlade so zásadou subsidiarity.²

Európsky hospodársky a sociálny výbor zaujal stanovisko 13. februára 2013³.

Výbor regiónov zaujal stanovisko 30. mája 2013.⁴

Európsky parlament prijal pozíciu v prvom čítaní 20. novembra 2013.⁵

II. AKTUÁLNY STAV

Pracovná skupina pre sociálne otázky, Výbor stálych predstaviteľov a Rada návrh v rokoch 2013 až 2017 viackrát preskúmali.⁶

Na začiatku rokovaní sa preskúmalo aj posúdenie vplyvu, ktoré vypracovala Komisia⁷.

² Od Komisie sa posúdenie návrhu nepožadovalo, pretože sa nedosiahol jednotretinový prah stanovený v článku 7 protokolu č. 2 k ZEÚ.

³ Ú. v. EÚ C 133, 9.5.2013, s. 68.

⁴ ECOS-V-039.

⁵ P7_TA(2013)0488 Rodi Kratsová-Tsagaropoulouová (PPE/EL) bola spravodajkyňou Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (FEMM) a Evelyn Regnerová (S&D/AT) spravodajkyňou Výboru pre právne veci (JURI).

⁶ Pozri 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 Pozri 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 a 8002/13.

Najnovšia správa o pokroku bola predložená na zasadnutí Rady EPSCO v júni 2017.⁸ Keďže sa nedosiahla kvalifikovaná väčšina v prospech návrhu, spis nebol zaradený na program zasadnutia Rady.

Predsedníctvo skonštatovalo, že v Európe síce vo všeobecnosti prevláda podpora v súvislosti s potrebou zlepšiť rodovú vyváženosť v rozhodovaní, najmä v hospodárskej oblasti a na najvyššej úrovni, najnovšie údaje však jasne ukazujú, že pokrok v rámci EÚ je stále pomalý a nerovnomerný. V októbri 2021 tak v celej EÚ tvorili ženy len 30,6 % členov vrcholových orgánov najväčších verejne kótovaných spoločností a iba 8,5 % ich predsedov.⁹

Predsedníctvo na druhej strane tiež uznalo, že hoci existujú silné argumenty pre legislatívne opatrenia v tejto oblasti, je tiež dôležité rešpektovať odlišné situácie a východiskové pozície členských štátov, ako aj zásadu subsidiarity. Predsedníctvo preto dospelo k záveru, že základný prístup, ktorý je v návrhu smernice obsiahnutý od začiatku, a to konkrétne *skôr kvantitatívne ciele ako záväzné kvóty*, je správne vyvážený. Delegáciám sa okrem toho pripomenulo, že *doložka flexibility*, ktorá sa do znenia vložila počas predchádzajúcich rokovaní (pozri článok 4b), by členským štátom umožnila dosiahnuť ciele smernice prostriedkami podľa vlastnej voľby a pozastaviť procedurálne požiadavky smernice, ak už prijali rovnako účinné opatrenia alebo dosiahli pokrok, ktorý sa približuje k dosiahnutiu kvantitatívnych cieľov stanovených v smernici. V článku 4b ods. 1 sa vymedzujú tri možné scenáre, ktoré by sa z právneho hľadiska považovali za záruku „rovnakej účinnosti“. Navyše, na základe podmienok uvedených v článku 4b ods. 2 môžu členské štáty zachovať pozastavenie uplatňovania procedurálnych požiadaviek smernice.

⁸ 9496/17.

⁹ Ukazovateľ: Najväčšie kótované spoločnosti: predsedovia, členovia vrcholových orgánov a zástupcovia zamestnancov | Databáza rodových štatistík | Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (europa.eu)

V snahe pokročiť v rokovaníach vypracovalo predsedníctvo nový kompromisný balík,¹⁰ ktorý členovia pracovnej skupiny pre sociálne otázky preskúmali počas neformálnej videokonferencie konanej 21. februára 2022. Členovia pracovnej skupiny pre sociálne otázky počas tohto rokovania vo všeobecnosti znenie predsedníctva podporili.

Zmeny zavedené predsedníctvom:

a) Právny základ, iné odkazy na zmluvu a cieľ

Odôvodnenia 1 až 3a boli prepracované tak, aby sa posilnilo prepojenie medzi cieľom smernice a navrhovaným právnym základom.

b) Článok 4 (objasnenie formulácie)

Znenie článku 1 bolo mierne preformulované tak, aby sa v ňom jasne uvádzalo, že je na *členských štátoch*, aby si vybrali medzi alternatívnymi cieľmi (40 % pre nevýkonných členov vrcholových orgánov alebo 33 % pre všetkých členov vrcholových orgánov).

c) Doložka o pozastavení (článok 4b)

V článku 4b sa odseky 1 a 1a zlúčili a mierne preformulovali tak, aby sa zabránilo opakovaniu, aby bolo znenie jasnejšie a aby sa zvýšila flexibilita poskytnutá členským štátom.

d) Podávanie správ (článok 5)

V článku 5 ods. 3a sa krížový odkaz na „článok 4b ods. 1a písm. a)“ nahradil krížovým odkazom na „článok 4b“ a slová „rovnaké alebo podobné“ sa nahradili slovom „pravidelné“ s cieľom zvýšiť flexibilitu poskytnutú členským štátom.

¹⁰ 6212/22.

e) Harmonogram

Predseda nstvo upravilo cieľové dátumy, lehoty na podávanie správ a harmonogram vykonávania vzhľadom na čas, ktorý uplynul od posledného prerokovania spisu v Rade. V smernici by sa v jej súčasnej podobe teda od členských štátov vyžadovalo, aby zabezpečili, že kótované spoločnosti sa buď budú snažiť splniť cieľ, ktorým je aspoň 40 % menej zastúpeného pohlavia v pozíciách nevýkonných riadiacich pracovníkov, alebo cieľ, ktorým je aspoň 33 % menej zastúpeného pohlavia vo všetkých pozíciách riadiacich pracovníkov, t. j. výkonných aj nevýkonných riadiacich pracovníkov, do 31. decembra 2027 (namiesto roku 2022, ako sa navrhovalo v predchádzajúcej verzii¹¹). (Pozri článok 4 a odôvodnenia 22, 24a a 26.)

Dátum sa upravil rovnako (2027 namiesto 2022) aj v článku 4c týkajúcom sa individuálnych kvantitatívnych cieľov, ktoré si majú stanoviť kótované spoločnosti, na ktoré sa nevzťahujú ciele stanovené v článku 4.

Predseda nstvo tiež upravilo harmonogram vykonávania v tom zmysle, že v prípade, že neboli splnené určité podmienky, sa pozastavenie na základe článku 4b skončí 31. decembra 2029 (namiesto roku 2024, ako sa navrhovalo v predchádzajúcej verzii). Ak by tieto podmienky neboli splnené, členské štáty by boli povinné zabezpečiť uplatňovanie procedurálnych požiadaviek uvedených v článku 4a s účinnosťou od 30. septembra 2030 (namiesto roku 2025, ako sa navrhovalo v predchádzajúcej verzii). (Pozri článok 4b.)

Analogicky by sa od Komisie podľa nového znenia malo požadovať, aby začala podávať správy o uplatňovaní smernice do 31. decembra 2031 (namiesto roku 2026, ako sa navrhovalo v predchádzajúcej verzii). (Pozri článok 9.)

Napokon sa upravila doložka o ukončení platnosti v tom zmysle, že účinnosť smernice by uplynula 31. decembra 2038 (namiesto roku 2033, ako sa navrhovalo v predchádzajúcej verzii). (Pozri článok 10.)

¹¹ 9496/17.

f) Aktualizácia

Vzhľadom na čas, ktorý uplynul od posledného prerokovania znenia v Rade, bolo potrebné niekoľko prvkov aktualizovať a doplnili sa odkazy na kľúčové rámcové dokumenty vrátane predovšetkým tohto:

- Do znenia bol vložený odkaz na pilier sociálnych práv vyhlásený v roku 2017 (odôvodnenie 2a).
- Do odôvodnenia 4 sa doplnil odkaz na cieľ stratégie Komisie pre rodovú rovnosť.
- Aktualizovali sa štatistiky, ktoré ilustrujú súčasný pokrok smerom k rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch spoločností (odôvodnenie 10a).
- Doplnili sa odkazy na Portske vyhlásenie, na akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv a na krízu COVID-19 (odôvodnenie 10b).¹²
- Odkaz na všeobecné nariadenie o ochrane údajov [(EÚ) 2016/679] sa vypustil ako nadbytočný, pretože predmetné nariadenie sa uplatňuje horizontálne (článok 4a ods. 3)).

g) Ďalšie technické zmeny

Do znenia sa zaviedlo aj niekoľko technických a redakčných zmien.¹³ V nadväznosti na neformálne rokovanie 21. februára predsedníctvo ďalej upravilo znenie na základe technického poradenstva, ktoré poskytli právnici lingvisti na sekretariáte Rady.¹⁴ Vykonali sa najmä tieto zmeny:

¹² Aktualizovali sa a/alebo sa do znenia doplnili aj rôzne iné odkazy (pozri odôvodnenie 6, odôvodnenie 17a, odôvodnenie 28 a článok 2 ods. 1)).

¹³ Pozri dokument 6212/22.

¹⁴ Pozri dokument 6340/22.

- Odôvodnenia 14 a 22a sa zosúladi s obsahom normatívnej časti znenia.
- Objasnilo sa znenie článku 4a (v súčasnosti sa odkazuje na jeden cieľ namiesto viacerých cieľov, keďže členské štáty si môžu vybrať jednu z dostupných možností).
- Objasnilo sa znenie článku 4b.
- V článku 6 bol krížový odkaz na článok 4b ods. 1 opravený tak, že sa nahradil krížovým odkazom na článok 4b ods. 2 písm. b).
- Znenie článku 9 ods. 1 sa zosúladi s článkom 4c.

Veľká väčšina delegácií na zasadnutí Coreperu 2. marca 2022 podporila kompromisné znenie¹⁵, ktoré pripravilo predsedníctvo, a zhodla sa na tom, že predstavuje pevný základ pre budúce rokovania s Európskym parlamentom. Malý počet delegácií znenie nepodporilo. Ostatné delegácie zatiaľ nemohli stiahnuť svoje všeobecné výhrady preskúmania. Jasná väčšina podporila postúpenie znenia Rade EPSCO s cieľom dosiahnuť všeobecné smerovanie.

Po diskusii v Coreperi sa zaviedla jedna technická zmena, a to nové odôvodnenie 41, v ktorom sa uvádza stanovisko z vlastnej iniciatívy, ktoré k návrhu prijal Výbor regiónov. Táto zmena je v priloženom texte vyznačená **tučným písmom**.

¹⁵ 6340/22.

Zostávajúce výhrady¹⁶

Všeobecné výhrady: delegácie PL, SK a SE

Všeobecné výhrady preskúmania: delegácie EE, LV a HU

Výhrady parlamentného preskúmania: delegácie EE, LV a LT

III. ZÁVER

Rada (EPSCO) sa vyzýva, aby dosiahla všeobecné smerovanie k zneniu uvedenému v prílohe k tejto poznámke a poverila predsedníctvo začatím rokovaní o tomto spise so zástupcami Európskeho parlamentu.

¹⁶ Výhrada jazykového preskúmania: delegácia DK

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných
na burze 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,¹⁷

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

¹⁷ Ú. v. EÚ C 133, 9.5.2013, s. 68.

keďže:

- (1) Podľa článku 2 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ) 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 ZEÚ má Únia podporovať rovnosť medzi ženami a mužmi.
- (1a) Článkom 157 ods. 3 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa na Úniu prenášajú legislatívne právomoci na prijatie opatrení na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania.
- (2) Vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese sa článkom 157 ods. 4 ZFEÚ umožňuje 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 (pozitívne konanie). V článku 23 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) sa stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach a že zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijatiu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.
- (2a) 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.

- (3) Podľa odporúčania Rady 84/635/EHS¹⁸ 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/ES¹⁹ by členské štáty mali podnecovať súkromný sektor k zvýšeniu zastúpenia žien na všetkých úrovniach rozhodovania, najmä prostredníctvom prijatia plánov v oblasti rodovej rovnosti a programov pozitívneho konania alebo v rámci takýchto už existujúcich plánov a programov.
- (3a) Táto smernica prispieva k cieľu zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí podporovaním rodovo vyváženého zastúpenia vo vrcholových riadiacich pozíciách. Jej cieľom je vytvoriť systém uplatňovania minimálnych požiadaviek, pokiaľ ide o menovanie a voľby členov vrcholových orgánov spoločností.
- (4) V posledných rokoch Komisia predložila niekoľko správ, v ktorých zhrnula situáciu týkajúcu sa rodovej rozmanitosti na hospodárskych rozhodovacích pozíciách. Komisia nabáda kótované spoločnosti v Únii k tomu, aby prostredníctvom samoregulačných opatrení zvýšili počet žien vo svojich vrcholových orgánoch a aby v tomto smere prijali konkrétne dobrovoľné záväzky. Komisia vo svojom oznámení z roku 2010 s názvom Posilnený záväzok v prospech rovnosti medzi ženami a mužmi – Charta žien zdôraznila, že ženy v politickom a ekonomickom živote 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 zodpovedných pozíciách. Zlepšenie rodovej vyváženosti v rozhodovacom procese bolo jednou z prioritných úloh, ktoré Komisia stanovila vo svojom oznámení s názvom Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015. Dosiahnutie rodovej vyváženosti v rozhodovacom procese a politike je jednou z priorít stanovených v oznámení Komisie s názvom Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025.²⁰

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ COM(2020) 152 final.

- (5) Rada v roku 2011 prijala Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2011 – 2020), v ktorom 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 nanajvýš dôležité, t. j. v oblasti zamestnanosti, vzdelávania a sociálneho začlenenia, a 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, ktoré sú k dispozícii.
- (6) Európsky parlament vo svojom uznesení z júla 2011 o ženách a riadení podnikov vyzval 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, do roku 2012 navrhla právny predpis, ktorý bude obsahovať aj kvóty. Európsky parlament zopakoval túto výzvu na prijatie právnych predpisov vo svojom uznesení z 13. marca 2012 aj v uznesení z 21. januára 2021.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Európa disponuje veľkým počtom vysokokvalifikovaných žien. Zlepšenie rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch spoločností má rozhodujúci význam pre účinnejšie využívanie existujúceho ľudského kapitálu, čo je hlavný prostriedok na riešenie demografických výziev Únie. Okrem toho sa široko uznáva, že prítomnosť žien v rozhodovacích orgánoch má priaznivý vplyv na správu a riadenie spoločností, a početné štúdie preukázali pozitívny vzťah medzi rodovou rozmanitosťou na úrovni vrcholového manažmentu a finančnými výsledkami a ziskovosťou spoločností. Napriek dôkazom o priaznivom vplyve rodovej vyváženosti na spoločnosti ako také a hospodárstvo vo všeobecnosti a napriek existujúcim právnym predpisom Únie zakazujúcim diskrimináciu na základe pohlavia, ako aj opatreniam na úrovni Únie podporujúcim samoreguláciu počet mužov stále výrazne prevyšuje počet žien v najvyšších rozhodovacích orgánoch spoločností v celej únii. Rodová nevyváženosť je obzvlášť výrazná a kritická v súkromnom sektore, a predovšetkým v kótovaných spoločnostiach.
- (10a) Podľa hlavného ukazovateľa rodového zastúpenia vo vrcholových orgánoch spoločností, ktorý používa Komisia, zostáva podiel žien na najvyšších rozhodovacích pozíciách v podnikoch veľmi nízky. Podľa Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť v roku 2021 ženy predstavovali v priemere 30,6 % členov predstavenstiev v najväčších kótovaných spoločnostiach a zastávali len 8,5 % pozícií predsedu predstavenstva.

- (10b) V stratégii na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu Európa 2020 sa uznáva, že rastúca účasť žien na trhu práce je základným predpokladom posilnenia rastu a riešenia demografických výziev v Európe. V stratégii sa stanovil hlavný cieľ dosiahnuť do roku 2020 mieru zamestnanosti žien a mužov vo veku 20 až 64 rokov 75 %.

V Portskom vyhlásení, ktoré hlavy štátov a predsedovia vlád podpísali 8. mája 2021²¹, sa uvítali nové hlavné ciele EÚ v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby, ako aj revidovaný sociálny prehľad, ktorý navrhla Komisia v akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv²². Na dosiahnutie celkového cieľa miery zamestnanosti 78 % obyvateľstva Únie vo veku 20 až 64 rokov do roku 2030 je potrebné sa usilovať o zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov aspoň o polovicu v porovnaní s rokom 2019. Očakáva sa, že posilnenie účasti žien na hospodárskom rozhodovaní, najmä vo vrcholových orgánoch spoločností, bude mať pozitívny účinok presahovania vo vzťahu k zamestnanosti žien v dotknutých spoločnostiach a v celom hospodárstve. V období po kríze COVID-19 sú rodová rovnosť a inkluzívne vedenie dôležitejšie ako kedykoľvek predtým. Výskum ukázal, že inklúzia a rozmanitosť umožňujú obnovu a odolnosť.

- (11) Podiel žien vo vrcholových orgánoch spoločností sa v posledných rokoch zvyšoval veľmi pomaly. 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 zabezpečeniu vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov 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 spoločností.

(12)

²¹ <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>
²² COM(2021) 102 final.

- (13) Vo väčšine členských štátov sú výberové konania a kvalifikačné kritériá pre pozície vo vrcholových orgánoch v súčasnosti nedostatočne transparentné, čo značne bráni väčšej rodovej rozmanitosti medzi členmi vrcholových orgánov a negatívne ovplyvňuje kariéru kandidátov na pozície v týchto orgánoch a slobodu pohybu, ako aj rozhodovanie investorov. Tento nedostatok transparentnosti bráni potenciálnym kandidátom na pozície vo vrcholových orgánoch uchádzať sa o miesta vo vrcholových orgánoch, pre ktoré sú 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 majú rôzne investičné stratégie, ktoré si vyžadujú informácie aj o odborných znalostiach a spôsobilosti členov vrcholových orgánov. Ak budú kvalifikačné kritériá pre členov vrcholových orgánov a súvisiace výberové konania transparentnejšie, investori budú môcť lepšie posúdiť obchodnú stratégiu spoločnosti a prijímať informované rozhodnutia.
- (14) Cieľom tejto smernice nie je podrobne harmonizovať vnútroštátne právne predpisy vzťahujúce sa na kvalifikačné kritériá pre pozície vo vrcholových orgánoch a súvisiace výberové konania, ale na zlepšenie rodovej vyváženosti je nevyhnutné zaviesť určité minimálne normy v súvislosti s požiadavkou na kótované spoločnosti, ktoré nemajú vyvážené rodové zastúpenie, aby kandidátov na zvolenie alebo vymenovanie na pozície nevýkonných riadiacich pracovníkov vyberali na základe objektívneho komparatívneho posúdenia ich kvalifikácií z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov. Iba opatrenia na úrovni Únie môžu účinne pomôcť zabezpečiť rovnaké podmienky hospodárskej súťaže v celej Únii a zabrániť praktickým komplikáciám vo fungovaní podnikov.

(15)

- (16) Cieľom Únie by preto malo byť zvýšiť zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch spoločností, aby sa posilnil hospodársky rast a konkurencieschopnosť európskych spoločností a aby sa dosiahla skutočná rodová rovnosť na trhu práce. Tento cieľ by sa mal presadzovať prostredníctvom minimálnych požiadaviek na pozitívnu diskrimináciu vo forme záväzných opatrení, ktoré sa prijímajú s cieľom dosiahnuť kvantitatívny cieľ pre rodové zloženie vrcholových orgánov kótovaných spoločností, pretože členské štáty a iné krajiny, ktoré si zvolili túto alebo podobnú metódu, dosahujú v zabezpečovaní vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov na hospodárskych rozhodovacích pozíciách najlepšie výsledky.
- (17) Spoločnosti kótované na burzách sú osobitne hospodársky významné, viditeľné a ovplyvňujú trh ako celok. Tieto 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.
- (17a) Opatrenia stanovené v tejto smernici by sa preto mali uplatňovať na kótované spoločnosti, ktoré sa vymedzujú ako spoločnosti so sídlom v členskom štáte, ktorých akcie sú prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v zmysle smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ²³ v jednom alebo viacerých členských štátoch. Touto smernicou nie sú dotknuté existujúce právne predpisy vzťahujúce sa na určenie sídla kótovanej spoločnosti.

²³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ z 15. mája 2014 o trhoch s finančnými nástrojmi, ktorou sa mení smernica 2002/92/ES a smernica 2011/61/EÚ (Ú. v. EÚ L 173, 12.6.2014, s. 349 – 496).

- (17b) Na účely vykonania tejto smernice by členským štátom príslušným regulovať záležitosti podľa tejto smernice mal byť ten členský štát, v ktorom má predmetná kótovaná spoločnosť svoje sídlo, a nie členský štát, na ktorého regulovanom trhu kótovaná spoločnosť obchoduje s akciami. Uplatniteľným právom by malo byť právo toho členského štátu, v ktorom má kótovaná spoločnosť svoje sídlo.
- (18) Táto smernica by sa nemala uplatňovať na malé a stredné podniky (MSP), ako sa vymedzujú v odporúčaní Komisie 2003/361/ES zo 6. mája 2003 o vymedzení mikropodnikov, malých a stredných podnikov²⁴.
- (19) V členských štátoch majú vrcholové orgány kótovaných spoločností rôznu štruktúru, pričom hlavným rozdielom je existencia duálneho („dvojstupňového“) systému, pozostávajúceho z predstavenstva a dozornej rady, a unitárneho („jednostupňového“) 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 systémy vrcholových orgánov v členských štátoch.
- (20) 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. Cieľom smernice je zlepšiť rodovú vyváženosť v oboch kategóriách riadiacich pracovníkov. Aby sa dosiahla správna rovnováha medzi potrebou zvýšiť rodovú rozmanitosť vo vrcholových orgánoch a potrebou minimalizovať zasahovanie do každodenného riadenia spoločnosti, rozlišujú sa v tejto smernici dve kategórie riadiacich pracovníkov.

²⁴ Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36.

- (21) Kvantitatívne ciele ustanovené v tejto smernici by sa mali uplatňovať na všetkých nevýkonných riadiacich pracovníkov. V niektorých členských štátoch môže alebo musí byť určitý počet nevýkonných riadiacich pracovníkov vymenovaný alebo zvolený pracovníkmi spoločnosti a/alebo jej organizáciami zamestnancov v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou. Kvantitatívne ciele by sa mali uplatňovať aj na týchto riadiacich pracovníkov. Avšak vzhľadom na to, že niektorí nevýkonní riadiaci pracovníci sú zástupcami zamestnancov, mali by prostriedky na zabezpečenie dosiahnutia týchto cieľov určiť dotknuté členské štáty s náležitým ohľadom na osobitné pravidlá voľby alebo vymenovania zástupcov zamestnancov, ako sa stanovujú v právnych predpisoch členských štátov, a pri dodržaní zásad slobodného hlasovania vo voľbách zástupcov zamestnancov. Vzhľadom na rozdiely vo vnútroštátnom práve obchodných spoločností by to malo zahŕňať možnosť, aby členské štáty uplatňovali kvantitatívne ciele samostatne pre zástupcov akcionárov a zástupcov zamestnancov.
- (22) Kótované spoločnosti v Únii by sa mali snažiť dosiahnuť cieľ obsadiť najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov predstaviteľmi menej zastúpeného pohlavia najneskôr 31. decembra 2027. Alebo – vzhľadom na to, že kótované spoločnosti by sa mali snažiť zvýšiť podiel menej zastúpeného pohlavia vo všetkých rozhodovacích pozíciách – môžu členské štáty stanoviť, že kótované spoločnosti sa môžu usilovať o dosiahnutie cieľa obsadiť 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov osobami menej zastúpeného pohlavia, a to bez ohľadu na to, či sú tieto pozície výkonné alebo nevýkonné. Tieto ciele sa týkajú len celkovej rodovej rozmanitosti 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 nevylučuje žiadny konkrétny kandidát na pozíciu riadiaceho pracovníka, ani sa spoločnostiam ani akcionárom neukladá povinnosť vybrať konkrétnych riadiacich pracovníkov. Dodržiava sa ňou právo akcionárov a sloboda hlasovania na zhromaždeniach akcionárov. O vhodných členoch vrcholových orgánov teda aj naďalej rozhodujú spoločnosti a akcionári.

- (22a) V prípade kótovaných spoločností so sídlom v členskom štáte, ktorý prijal rovnako účinné opatrenia na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností, alebo ak existujú dôkazy o pokroku, ktorý sa približuje k vyššie uvedeným cieľom, a ak sa tento členský štát rozhodol pozastaviť uplatňovanie článku 4a, ciele stanovené v článku 4 ods. 1 by sa mali považovať za dosiahnuté.
- (23)
- (24) Určenie počtu pozícií riadiacich pracovníkov potrebných na dosiahnutie cieľov si vyžaduje ďalšie upresnenie, keďže vzhľadom na veľkosť väčšiny vrcholových orgánov nie je možné matematicky dosiahnuť presný podiel vo výške 40 %, resp. 33 %. Z tohto dôvodu by mal byť počet pozícií vo vrcholových orgánoch, ktorý je potrebný na splnenie cieľa, taký, aby bol čo najbližšie podielu 40 %, resp. 33 %, a v každom prípade by mal byť nižší ako 50 %.
- (24a) Keďže rodové zloženie pracovnej sily môže mať priamy vplyv na dostupnosť kandidátov menej zastúpeného pohlavia, môžu členské štáty ustanoviť, že kvantitatívne ciele pre zastúpenie mužov a žien na pozíciách riadiacich pracovníkov, ako sa stanovujú v tejto smernici, sa neuplatňujú na kótované spoločnosti, v ktorých predstavitelia menej zastúpeného pohlavia tvoria menej ako 10 % zamestnancov. Takéto spoločnosti by si ale napriek tomu mali stanoviť svoje vlastné kvantitatívne ciele pre rodovo vyvážené zastúpenie oboch pohlaví na všetkých pozíciách riadiacich pracovníkov a mali by sa snažiť o dosiahnutie takýchto cieľov do 31. decembra 2027.

- 25) Súdny dvor Európskej únie vo svojej judikatúre 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 kandidátoch uplatnia všetky výberové kritériá.²⁵
- (26) Členské štáty by v súlade s touto judikatúrou mali zabezpečiť, aby tie kótované spoločnosti, v ktorých príslušníci menej zastúpeného pohlavia vo vrcholových orgánoch zastávajú menej ako 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo menej ako 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, uskutočnili výber najlepšie kvalifikovaných uchádzačov o zvolenie alebo vymenovanie na tieto pozície na báze komparatívnej analýzy kvalifikácií kandidátov, a to uplatnením jasných, neutrálne formulovaných a jednoznačných kritérií stanovených na začiatku výberového konania s cieľom dosiahnuť príslušný podiel najneskôr do 31. decembra 2027. Medzi príklady typov výberových kritérií, ktoré by mohli kótované spoločnosti uplatniť, patrí odborná prax v riadiacich alebo dozorných úlohách, znalosť konkrétnych relevantných oblastí, ako sú financie, kontrola alebo riadenie ľudských zdrojov, vedenie a komunikačné zručnosti a schopnosti nadväzovať kontakty.

²⁵ Vec C-450/93, Kalanke, Zb. 1995, s. I-3051; vec C-409/95, Marschall, Zb. 1997, s. I-6363; vec C-158/97, Badeck, Zb. 2000, s. I-1875; vec C-407/98, Abrahamsson, Zb. 2000, s. I-5539.

- (26a) V členských štátoch, v ktorých sa uplatňujú požiadavky vzťahujúce sa na postup výberu kandidátov, by spoločnosti, v ktorých osoby menej zastúpeného pohlavia vo vrcholových orgánoch zastávajú najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, nemali mať povinnosť uplatňovať tieto požiadavky.
- (27) Metódy výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov sa líšia v jednotlivých členských štátoch, ako aj v jednotlivých spoločnostiach. Môžu zahŕňať predvýber kandidátov, ktorých napr. nominačný výbor alebo náborové agentúry špecializované na hľadanie výkonných pracovníkov predstavia zhromaždeniu akcionárov. Požiadavky týkajúce sa výberu kandidátov by mali byť splnené v príslušnej fáze výberového konania v súlade s vnútroštátnym právom a stanovami dotknutých kótovaných spoločností, a to pred tým, ako sa uskutoční voľba kandidáta akcionármi, t. j. napr. pri zostavovaní užšieho výberu. V tomto zmysle sa v tejto smernici ustanovujú len minimálne normy pre proces výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície, čo umožňuje uplatniť podmienky ustanovené v judikatúre Súdneho dvora, aby sa dosiahol cieľ vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností. Touto smernicou sa dodržiava právo akcionárov a sloboda hlasovania na zhromaždeniach akcionárov.

- (28) Vzhľadom na ciele tejto smernice by sa od kótovaných spoločností malo požadovať, aby kandidátovi na jeho žiadosť poskytli informácie o kvalifikačných kritériách, o ktoré sa výber opiera, o objektívnom komparatívnom posúdení kandidátov podľa týchto kritérií a prípadne o dôvodoch uprednostnenia kandidáta, ktorý nie je príslušníkom menej zastúpeného pohlavia. Takáto požiadavka na poskytovanie informácií môže znamenať obmedzenie práva na rešpektovanie osobného 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) 2016/679²⁶.
- (29) Ak sa kandidát menej zastúpeného pohlavia domnieva, že je rovnako kvalifikovaný ako vybraný kandidát druhého pohlavia, od dotknutej kótovej spoločnosti by sa malo požadovať, aby preukázala správnosť výberu.

²⁶ 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 – 88).

- (29a) V súlade so zásadou subsidiarity je dôležité uznať legitímnosť rôznych prístupov a oceniť účinnosť určitých vnútroštátnych opatrení, ktoré sú dostupné v tejto komplexnej oblasti politiky. V niektorých členských štátoch sa už prijali opatrenia poskytujúce rovnako účinné prostriedky na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností alebo sa takéto opatrenia ešte môžu prijať, alebo existujú náznaky svedčiace o pokroku pri približovaní sa k dosiahnutiu cieľov tejto smernice pred lehotou na jej vykonanie. Tieto členské štáty môžu pozastaviť uplatňovanie všetkých požiadaviek vzťahujúcich sa na proces výberu kandidátov. V členských štátoch, ktoré zaviedli rovnako účinné opatrenia prostredníctvom vnútroštátnych právnych predpisov vyžadujúcich, aby príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 30 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov veľkých kótovaných spoločností, by sa pravidlá zaokrúhľovania vymedzené v tejto smernici mali vo vzťahu ku konkrétnemu počtu členov vrcholových orgánov primerane uplatňovať na účely posúdenia týchto vnútroštátnych ustanovení podľa tejto smernice.
- (29b) S cieľom zlepšiť rodovú vyváženosť aj 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. Tieto ciele by spoločnostiam mali pomôcť dosiahnuť skutočný pokrok v porovnaní s ich súčasnou situáciou. Táto povinnosť by sa nemala uplatňovať na kótované spoločnosti, ktoré sa zameriavajú na dosiahnutie cieľa na úrovni 33 % vo vzťahu ku všetkým riadiacim pracovníkom, t. j. výkonným aj nevýkonným.

- (29d) Členské štáty by mali od kótovaných spoločností požadovať, aby každoročne predkladali príslušným orgánom informácie o rodovom zložení svojich vrcholových orgánov, ako aj informácie o opatreniach, ktoré prijali na dosiahnutie cieľov stanovených v tejto smernici, aby týmto orgánom umožnili posúdiť pokrok každej kótovanej spoločnosti, pokiaľ ide o vyvážené zastúpenie mužov a žien v riadiacich pozíciách. Takéto informácie by kótované spoločnosti mali uverejniť vhodným a dostupným spôsobom na svojich webových sídlach. Ak kótovaná spoločnosť uplatniteľný kvantitatívny cieľ nedosiahla, mali by takéto informácie obsahovať aj opis opatrení, ktoré má spoločnosť v úmysle prijať v budúcnosti na dosiahnutie cieľov. Ak členské štáty pozastavili uplatňovanie článku 4a na základe článku 4b, tieto povinnosti by sa nemali uplatňovať v prípade, že vnútroštátne právne predpisy obsahujú povinnosti podávať správy pravidelne.
- (30) Povinnosti súvisiace s postupom výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu, povinnosť stanoviť dobrovoľný cieľ vo vzťahu k výkonným riadiacim pracovníkom a povinnosti podávať správy by sa mali podporiť účinnými, primeranými a odrádzajúcimi opatreniami. Bez toho, aby bolo dotknuté vnútroštátne právo o ukladaní opatrení na presadzovanie práva, ak kótované spoločnosti uvedené povinnosti splňajú, nemali by sa im ukladať sankcie, ak kvantitatívne ciele pre zastúpenie mužov a žien medzi riadiacimi pracovníkmi nedosiahnu. Opatrenia na presadzovanie práva 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 napr. jednotliví akcionári.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35b) Členské štáty alebo kótované spoločnosti môžu zaviesť alebo zachovať priaznivejšie opatrenia na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia mužov a žien.
- (36) V tejto smernici sa dodržiavajú základné práva a zásady uznané chartou. Smernica prispieva najmä k napĺňaniu práva na rovnosť medzi ženami a mužmi (článok 23 charty), práva na slobodnú voľbu 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). Opatrenia smernice obmedzujúce slobodu podnikania (článok 16 charty) a vlastnícke práva (článok 17 ods. 1 charty) rešpektujú podstatu týchto práv a slobôd a sú nevyhnutné a primerané. Skutočne zodpovedajú cieľom všeobecného záujmu uznaného Úniou a potrebe chrániť práva a slobody ostatných.

- (37) Hoci niektoré členské štáty s rôznym úspechom prijali regulačné opatrenia alebo povzbudili spoločnosti k samoregulácii, 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, ako aj zámeroch ukazujú, že členské štáty konajúce individuálne vyvážené zastúpenie žien a mužov medzi členmi vrcholových orgánov v celej Únii, ktoré by zodpovedalo cieľom stanoveným v tejto smernici, v blízkej budúcnosti nedosiahnu. So zreteľom na tieto okolnosti a vzhľadom na rastúce rozdiely medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o zastúpenie žien a mužov vo vrcholových orgánoch spoločností, je možné rodovú vyváženosť vo vrcholových orgánoch spoločností 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 ciele tejto smernice nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni samotných členských štátov, ale z dôvodu rozsahu a účinkov opatrení ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii.
- (38) V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku sa táto smernica obmedzuje len na stanovenie spoločných cieľov a zásad a neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov. 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 pozícií vo vrcholových orgánoch. Táto smernica nie je v rozpore s možnosťou kótovaných spoločností vymenovať za členov vrcholových orgánov najkvalifikovanejších kandidátov a všetkým kótovaným spoločnostiam poskytuje dostatočne dlhý čas na prispôbenie.

- (39) V súlade so zásadou proporcionality by mal byť cieľ, ktorý majú kótované spoločnosti splniť, časovo obmedzený a mal by zostať v platnosti 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 ustanovuje dátum ukončenia účinnosti. Komisia by mala v rámci svojho preskúmania posúdiť, či je nutné predĺžiť účinnosť smernice nad rámec tohto obdobia.
- (40) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie k vysvetľujúcim dokumentom z 28. septembra 2011²⁷ sa členské štáty v odôvodnených prípadoch zaviazali pripojiť k oznámeniu o svojich opatreniach na transpozíciu jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi zložkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych nástrojov transpozície. V súvislosti s touto smernicou sa zákonodarca domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené.

(41) (nový) Výbor regiónov poskytol stanovisko 30. mája 2013.

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Predmet úpravy

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

²⁷ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto vymedzenia 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 akýkoľvek správny, riadiaci alebo dozorný orgán kótovanej spoločnosti;
3. „riadiaci pracovník“ je akýkoľvek člen vrcholového orgánu vrátane zástupcu zamestnancov;
4. „výkonný riadiaci pracovník“ je akýkoľvek člen unitárneho vrcholového orgánu, ktorý je zapojený do každodenného riadenia kótovanej spoločnosti, a akýkoľvek člen riadiaceho vrcholového orgánu s duálnym systémom;
5. „nevýkonný riadiaci pracovník“ je akýkoľvek člen unitárneho vrcholového orgánu, ktorý nie je výkonným riadiacim pracovníkom, a akýkoľvek člen dozorného vrcholového orgánu s duálnym systémom;
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. „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.
- 9.

Článok 2a

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, a rozhodným právom je právo tohto členského štátu.

Článok 3

Vylúčenie malých a stredných podnikov

Táto smernica sa neuplatňuje na malé a stredné podniky.[...]

Článok 4

Ciele v súvislosti s rodovou vyváženosťou vo vrcholových orgánoch

1. Členské štáty zabezpečia:
 - a) aby sa kótované spoločnosti snažili do 31. decembra 2027 dosiahnuť cieľ, aby príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, alebo
 - b) aby sa kótované spoločnosti snažili do 31. decembra 2027 dosiahnuť cieľ, aby príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, t. j. výkonných aj nevýkonných riadiacich pracovníkov.
2. Počet pozícií nevýkonných 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 úroveň 50 %, pričom 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 úroveň 50 %. Tieto počty sa stanovujú v prílohe.

- 3.
- 4.
- 5.
6. Členské štáty môžu stanoviť, že na kótované spoločnosti, v ktorých predstavitelia menej zastúpeného pohlavia tvoria menej ako 10 % zamestnancov, sa ustanovenia tohto článku neuplatňujú.
- 7.

Článok 4a

Prostriedky na dosiahnutie cieľov

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa v záujme dosiahnutia jedného z cieľov stanovených v článku 4 ods. 1 v kótovaných spoločnostiach, ktoré tieto ciele nespĺňajú, výber kandidátov na vymenovanie alebo zvolenie na pozície uvedené v článku 4 ods. 1 vykonával na základe komparatívnej analýzy kvalifikácií každého kandidáta uplatnením jasných, neutrálne formulovaných a jednoznačných kritérií stanovených pred začatím výberového konania.
2. Členské štáty zabezpečia, aby sa v situáciách, keď je pri výbere kandidátov na vymenovanie alebo zvolenie na pozície uvedené v článku 4 ods. 1 potrebné zvoliť medzi kandidátmi, ktorí sú rovnako kvalifikovaní z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov, uprednostnil kandidát z menej zastúpeného pohlavia s výnimkou prípadu, keď sa na základe objektívneho posúdenia zohľadňujúceho všetky kritériá charakteristické pre jednotlivých kandidátov uprednostní kandidát z druhého pohlavia.

3. Členské štáty zabezpečia, aby v odpovedi na žiadosť kandidáta, ktorý sa zúčastnil na výbere na vymenovanie alebo zvolenie, 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) prípadne o dôvodoch, ktoré viedli k uprednostneniu kandidáta druhého pohlavia.
4. Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami opatrenia potrebné na to, aby zabezpečili, že ak kandidát menej zastúpeného pohlavia zistí skutočnosť, z ktorých možno usudzovať, že bol rovnako kvalifikovaný ako kandidát druhého pohlavia vybraný na vymenovanie alebo zvolenie, je kótovaná spoločnosť povinná dokázať, že nedošlo k porušeniu článku 4a ods. 2.

Článok 4b

Pozastavenie uplatňovania článku 4a

1. Členský štát môže rozhodnúť o pozastavení uplatňovania článku 4a, ak už pred [Ú. v.: vložiť lehotu na vykonanie podľa článku 8 ods. 1] boli v uvedenom členskom štáte zavedené rovnako účinné opatrenia ako tie, ktoré sú uvedené v článku 4a, s cieľom dosiahnuť vyváženejšie zastúpenie žien a mužov medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností v súlade s cieľmi stanovenými v článku 4 ods. 1 alebo bolo dosiahnuté napredovanie v približovaní sa k dosiahnutiu týchto cieľov. V takýchto prípadoch sa ciele stanovené v článku 4 ods. 1 považujú za splnené. Takéto rovnako účinné opatrenia môžu zahŕňať napríklad:
 - a) vo vnútroštátnych právnych predpisoch sa požaduje, aby najneskôr do 31. decembra 2027 príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 30 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov a aby sa v prípade nesplnenia týchto požiadaviek uplatňovali účinné, primerané a odrádzajúce opatrenia na presadzovanie práva. Ak sa záväzné ciele stanovené vo vnútroštátnych právnych predpisoch nevzťahujú na všetky spoločnosti patriace do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, podmienky na pozastavenie sa napriek tomu považujú za splnené, ak sa povinnosti stanoviť jednotlivé kvantitatívne ciele vzťahujú na všetky kótované spoločnosti, na ktoré sa nevzťahujú záväzné ciele, vrátane MSP, pokiaľ ide o nevýkonných a výkonných členov vrcholových orgánov, ako aj s ohľadom na najmenej jednu riadiacu úroveň pod úrovňou vrcholových orgánov.
 - b) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 30 % z celkového počtu všetkých pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 25 % z celkového počtu všetkých pozícií riadiacich pracovníkov,
 - c) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 25 % z celkového počtu všetkých pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo 20 % z celkového počtu všetkých pozícií riadiacich pracovníkov a počas nedávneho obdobia piatich rokov, ktoré sa skončilo pred lehotou na vykonanie podľa článku 8 ods. 1, úroveň zastúpenia vzrástla najmenej o 7,5 percentuálneho bodu.

- 1b. Na účely posúdenia splnenia podmienok pre pozastavenie na základe odseku 1 písm. a) alebo odseku 1 písm. b) alebo odseku 2 je počet požadovaných pozícií riadiacich pracovníkov počet, ktorý sa najviac približuje k podielu 30 % nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, ale menej ako 40 %. Toto platí aj v prípade, ak sa podľa vnútroštátnych právnych predpisov záväzné kvantitatívne ciele použijú samostatne pre zástupcov akcionárov a zástupcov zamestnancov.
2. Členský štát, ktorý rozhodol o pozastavení uplatňovania článku 4a podľa odseku 1, môže toto pozastavenie zachovať aj po 31. decembri 2029 len v prípade, že
- a) stále platia vnútroštátne právne predpisy zodpovedajúce požiadavkám stanoveným v odseku 1 alebo
 - b) do 31. decembra 2029 príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 30 % z celkového počtu všetkých pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo 25 % z celkového počtu všetkých pozícií riadiacich pracovníkov.

Ak požiadavky stanovené v tomto odseku nie sú splnené, členský štát pokračuje v uplatňovaní článku 4a s účinnosťou od 30. septembra 2030.

3. Ak členský štát pozastaví uplatňovanie článku 4a, ako sa ustanovuje v odsekoch 1 a 2 na základe vnútroštátnych opatrení alebo na základe pokroku vo vzťahu k výkonným riadiacim pracovníkom, môže tento členský štát pozastaviť aj uplatňovanie článku 4c ods. 1.

Článok 4c

Individuálne kvantitatívne ciele

1. Členské štáty zabezpečia, aby si kótované spoločnosti, na ktoré sa nevzťahuje cieľ stanovený v článku 4 ods. 1 písm. b), stanovili individuálne kvantitatívne ciele, pokiaľ ide o rodovo vyvážené zastúpenie obidvoch pohlaví medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ktoré majú dosiahnuť najneskôr do 31. decembra 2027.
2. Ak členské štáty podľa článku 4 ods. 6 ustanovia, že sa na niektoré kótované spoločnosti ciele uvedené v článku 4 nevzťahujú, zabezpečia, aby si takéto spoločnosti stanovili individuálne kvantitatívne ciele, pokiaľ ide o rodovo vyvážené zastúpenie obidvoch pohlaví na pozíciách všetkých riadiacich pracovníkov, ktoré majú dosiahnuť do 31. decembra 2027.

Článok 5

Podávanie správ

- 1.
2. Členské štáty od kótovaných spoločností vyžadujú, aby raz ročne poskytli príslušným orgánom informácie o rodovom zastúpení vo svojich vrcholových orgánoch s rozlíšením medzi nevýkonnými a výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ako aj informácie o tom, aké opatrenia prijali na dosiahnutie uplatniteľných cieľov stanovených v článku 4 ods. 1 a v článku 4c. Členské štáty od kótovaných spoločností vyžadujú, aby tieto informácie vhodným a dostupným spôsobom uverejnili na svojich webových sídlach.
3. Ak kótovaná spoločnosť neplní ciele stanovené v článku 4 ods. 1 alebo individuálne kvantitatívne ciele uvedené v článku 4c, informácie uvedené v odseku 2 tohto článku zahŕňajú aj dôvody, pre ktoré sa ciele nedosiahli, ako aj opis opatrení, ktoré spoločnosť doteraz prijala alebo zamýšľa prijať, aby dané ciele dosiahla.

- 3a. Povinnosti stanovené v odsekoch 2 a 3 sa neuplatňujú na kótované spoločnosti so sídlom v členskom štáte, ktorý pozastavil uplatňovanie článku 4a na základe článku 4b a ak vnútroštátne právo obsahuje povinnosti podávať pravidelné správy.

4.

Článok 6

Opatrenia na presadzovanie práva

1. Členské štáty stanovujú pravidlá presadzovania práva uplatniteľné na porušenie vnútroštátnych ustanovení prijatých, v prípade potreby, podľa článku 4a, článku 4b ods. 2 písm. a) a článkov 4c a 5 tejto smernice a prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania.
2. Opatrenia na presadzovanie práva musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.
3. Zodpovednosť kótovaných spoločností sa môže vyvodzovať len za konanie alebo absenciu konania, ktoré im možno pripísať v súlade s vnútroštátnym právom.[...]

Článok 7

Minimálne požiadavky

Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré ešte viac než ustanovenia tejto smernice podporujú zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia mužov a žien v kótovaných spoločnostiach, za predpokladu, že tieto ustanovenia nevedú k neoprávnenej diskriminácii ani nie sú prekážkou riadneho fungovania vnútorného trhu.

Článok 7a (nový)

Subjekty na podporu rodovej vyváženosti v kótovaných spoločnostiach

Členské štáty určia na účely presadzovania, analýzy, monitorovania a podpory rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností jeden alebo viacero subjektov; týmito subjektmi môžu byť napríklad tie, ktoré sú určené v súlade s článkom 20 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES²⁸.

Článok 8

Vykonávanie

1. Členské štáty prijímú a uverejnia zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do *[tri roky po prijatí]*. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.
2. Odkaz na túto smernicu sa uvedie priamo v zákonoch, iných právnych predpisoch a správnych opatreniach uvedených v odseku 1 alebo pri ich úradnom uverejnení. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.
- 2a. Členské štáty, ktoré v súlade s článkom 4b pozastavia uplatňovanie požiadaviek týkajúcich sa procesu výberu kandidátov na vymenovanie alebo zvolenie, ako sa uvádza v článku 4a, Komisii bezodkladne poskytnú informácie preukazujúce splnenie podmienok stanovených v článku 4b.
- 3.
4. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

²⁸ 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 9

Preskúmanie

1. Členské štáty predložia Komisii [*jeden rok po dátume ustanovenom v článku 8 ods. 1*] a potom každé dva roky správu o vykonávaní tejto smernice. Tieto správy zahŕňajú okrem iného komplexné informácie o opatreniach, ktoré sa prijali na účely dosiahnutia cieľov uvedených v článku 4 ods. 1, prípadne o splnení podmienok uvedených v článku 4b, informácie poskytované v súlade s článkom 5 a prípadne reprezentatívne informácie o individuálnych kvantitatívnych cieľoch, ktoré kótované spoločnosti stanovili podľa článku 4c.
2. Členské štáty, ktoré podľa článku 4b pozastavia uplatňovanie článku 4a, do správ uvedených v odseku 1 zahrnú informácie preukazujúce, že podmienky stanovené v článku 4b sú splnené. Komisia [*dva roky po dátume ustanovenom v článku 8 ods. 1*] vydá osobitnú správu, v ktorej okrem iného uvedie zistenia v súvislosti s tým, či sú podmienky stanovené v článku 4b splnené.
3. Komisia preskúma uplatňovanie tejto smernice a predloží správu Európskemu parlamentu a Rade do 31. decembra 2031 a potom každé dva roky. Komisia zhodnotí najmä to, či sa dosiahli ciele tejto smernice.
4. S ohľadom na vývoj v zastúpení mužov a žien vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností a na rôznych úrovniach rozhodovania v celom hospodárstve a s ohľadom na to, či dosiahnutý pokrok je dostatočne udržateľný, Komisia vo svojich správach posúdi, či je potrebné predĺžiť účinnosť tejto smernice aj po dátume určenom v článku 10 ods. 2, alebo je potrebné toto obdobie inak zmeniť.

Článok 10

Nadobudnutie a uplynutie účinnosti

1. Táto smernica nadobúda účinnosť [*dvadsiatym*] dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.
2. Jej účinnosť uplynie 31. decembra 2038.

Článok 11

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

Za Európsky parlament

predseda

Za Radu

predseda

**CIEĽOVÝ POČET RIADIACICH PRACOVNÍKOV
MENEJ ZASTÚPENÉHO POHLAVIA**

Počet pozícií vo vrcholovom orgáne	Minimálny počet nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi menej zastúpeného pohlavia, potrebný na dosiahnutie cieľa na úrovni 40 % (článok 4 ods. 1)	Minimálny počet riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi menej zastúpeného pohlavia, potrebný na dosiahnutie cieľa na úrovni 33 % (článok 4 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 %)
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 %)
