



Brusel 30. listopadu 2015

14343/15

---

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

---

**SOC 681  
GENDER 28  
ECOFIN 887  
DRS 70  
CODEC 1551**

## **ZPRÁVA**

---

Odesílatel:	Předsednictví
Příjemce:	Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele
Č. předchozího dokumentu:	14127/15 SOC 667 GENDER 24 ECOFIN 852 DRS 69 CODEC 1517
Č. návrhu Komise:	16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
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 - obecný přístup

---

## **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 by za účelem řešení vážného problému nedostatečného zastoupení žen v hospodářském rozhodování na nejvyšší úrovni stanovila kvantitativní cíl zvýšit do roku 2020 (v případě veřejných podniků do roku 2018) podíl příslušníků méně zastoupeného pohlaví v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností na 40 %. 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 na členy představenstva/výkonné členy správní rady i na členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady, by se vztahoval nižší cíl (33 %).

Vnitrostátní parlamenty DK, NL, PL, SE, UK a jedna ze dvou komor parlamentu CZ (Poslanecká sněmovna) předložily ve lhůtě osmi týdnů od předložení návrhu Komise odůvodněná stanoviska, v nichž tvrdí, že návrh nerespektuje zásadu subsidiarity.<sup>1</sup>

Evropský hospodářský a sociální výbor přijal stanovisko dne 13. února 2013.<sup>2</sup>

Výbor regionů přijal stanovisko dne 30. května 2013.<sup>3</sup>

Evropský parlament přijal svůj postoj v prvním čtení dne 20. listopadu 2013.<sup>4</sup>

CZ, DK, SK, SI a LV mají výhradu jazykového přezkumu.

---

<sup>1</sup> Přezkum návrhu ze strany Komise nebyl nutný, neboť nebyl splněn požadavek jedné třetiny hlasů podle článku 7 protokolu (č. 2) připojeného k SEU.

<sup>2</sup> Úř. věst. C 133, 9.5.2013, s. 68.

<sup>3</sup> Dokument ECOS-V-039.

<sup>4</sup> Dokument A7-0340/2013. Mariya Gabrielová (BG/EPP) byla jmenována novou zpravodajkou.

Návrh je založen na čl. 157 odst. 3 SFEU, který je v rámci sociální politiky EU právním základem pro přijímání „opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci“. Předsednictví se domnívá, že dohody kvalifikovanou většinou může být dosaženo na základě čl. 157 odst. 3 SFEU.

## II. KOMPROMISNÍ ZNĚNÍ

Zatímco v Evropě panuje rostoucí shoda o potřebě zlepšení genderové vyváženosti v hospodářském rozhodování, a to i v řídicích a dozorčích orgánech společností, poukazují nejčerstvější číselné údaje na to, že pokrok je pomalý a nerovnoměrný.<sup>5</sup> Jednání v pracovní skupině potvrdila, že cíle navrhované směrnice se i nadále těší široké podpoře; delegace, které se směrnicí nadále nesouhlasí, zejména zdůraznily, že nedodržuje zásadu subsidiarity. Mezitím poukázaly některé další delegace, jež jsou jinak navrhované směrnici pozitivně nakloněny, na to, že výchozí pozice členských států jsou velice různé, a že tudíž některé z nich vyžadují více času k tomu, aby dosáhly stanovených kvantitativních cílů.

Lucemburské předsednictví mělo v úmyslu zařadit tento návrh na pořad jednání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele dne 5. října 2015, avšak tento bod byl nakonec stažen s cílem poskytnout čas pro další diskusi. S cílem vyřešit zbývající připomínky předložilo předsednictví nový soubor pracovních návrhů, který byl projednán na zasedání Pracovní skupiny pro sociální otázky ve dnech 5. a 17. listopadu a na zasedání Výboru stálých zástupců dne 25. listopadu 2015. Hlavní prvky jsou tyto:

---

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet\\_women\\_on\\_boards\\_web\\_2015-10\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf)

**a) Ustanovení o pružnosti (článek 4b)**

Ustanovení o pružnosti v článku 4b, pojaté v duchu subsidiarity, by členským státům umožnilo sledovat cíle směrnice za pomoci prostředků podle vlastní volby a odložit procedurální náležitosti směrnice za předpokladu, že již přijaly stejně účinná opatření nebo dosáhly pokroku blížícího se kvantitativním cílům stanoveným touto směrnicí. V zájmu zajištění pružnosti a současně maximální právní jistoty tedy článek 4b definuje tři scénáře, jež by byly z právního hlediska považovány za záruky „stejně účinnosti“, a to až do 31. prosince 2022.<sup>6</sup>

Článek rovněž ponechává otevřenou možnost, aby členské státy měly právo využít ustanovení o pružnosti v jiných legitimních případech, kdy byla prokázána stejná účinnost či dostatečný pokrok. V pracovních návrzích lucemburské předsednictví vylepšilo příklad scénáře uvedeného v čl. 4b. odst. 1a písm. a) tak, aby bylo jasné, že členské státy, jejichž vnitrostátní právní předpisy obsahují závazné kvantitativní cíle, které nezahrnují všechny kotované společnosti, jež spadají do oblasti působnosti směrnice, budou nicméně moci využít ustanovení o pružnosti za předpokladu, že přísnější uplatňování těchto závazných kvantitativních cílů bude kompenzováno jinými vnitrostátními opatřeními, jež jinak nejsou podle této směrnice požadována.

---

<sup>6</sup> Viz vysvětlující poznámku v dokumentech 14562/14 a 13942/15.

**b) Harmonogram provádění a ustanovení o skončení platnosti (články 4b, 9 a 10)**

Tento harmonogram provádění a podávání zpráv, jakož i cílové datum pro dosažení kvantitativních cílů již byly rozšířeny v průběhu předchozích jednání v přípravných orgánech Rady. Předsednictví ve svých pracovních návrzích dále upravilo harmonogram provádění tak, aby odložení podle článku 4b skončila dne *31. prosince 2022* (namísto 31. prosince 2020), pokud nejsou splněny určité podmínky (viz čl. 4b odst. 2). Pokud tyto podmínky splněny nebudou, budou členské státy povinny zajistit uplatňování procedurálních náležitostí obsažených v článku 4a s účinkem od *30. září 2023* (namísto 30. září 2021).

Podle stejné logiky bude Komise povinna zahájit podávání zpráv o uplatňování této směrnice do 31. prosince 2024 (namísto 31. prosince 2022) a platnost směrnice skončí dne 31. prosince 2031 (namísto 31. prosince 2029).

**c) Podávání zpráv (článek 5)**

Pracovní návrhy předsednictví poskytují výjimku z uplatňování ustanovení o podávání zpráv uvedených v čl. 5 odst. 3 pro kotované společnosti, které mají své sídlo v členských státech, kde opatření na zlepšení genderové vyváženosti v řídicích a dozorčích orgánech společností jsou zaručená zákonem a pokud vnitrostátní právo obsahuje stejné nebo podobné oznamovací povinnosti (viz čl. 4b odst. 1a písm. a).

**d) Pravidlo zaokrouhlování a právo stanovit cíle zvlášť pro zástupce akcionářů a zástupce zaměstnanců (čl. 4 odst. 2, čl. 4b odst. 1b, 21. bod odůvodnění, bod odůvodnění 29a a příloha)**

Pracovní návrhy předsednictví stanovují možnost – avšak nikoli povinnost – použití závazných kvantitativních cílů stanovených ve vnitrostátním právu (uvedených v „ustanovení o pružnosti“ v čl. 4b odst. 1a písm. a)) zvlášť pro zástupce akcionářů a zástupce zaměstnanců.

Nejnovější verze znění včetně výše zmíněných prvků je uvedena v příloze této zprávy.

### **III. POSTOJE DELEGACÍ**

Řada delegací (BE, BG, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, AT, RO, SI, FI) podporuje směrnici ve stávající podobě.

CZ, DE, ES, PT a PL si ponechaly výhradu přezkumu k současnému znění.

DK, CZ, FR, PL a UK si nadále ponechávají výhradu parlamentního přezkumu.

DK, EE, HR, HU, SK, NL, SE a UK si ponechaly k návrhu Komise výhrady.

Zároveň s důraznou podporou snah o pokročení v práci musí Komise nyní přijmout formální postoj ke kompromisu navrženému předsednictvím.

Další podrobnosti ohledně postojů delegací je možné najít v dokumentech 13772/15 a 14126/1/15 REV 1.

#### IV. ZÁVĚR

Rada se vyzývá, aby se zabývala zbývajícími výhradami s cílem dosáhnout obecného přístupu.

---

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,<sup>7</sup>

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru,<sup>8</sup>

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

---

<sup>7</sup> Hranaté závorky byly odstraněny.

<sup>8</sup> Úř. věst. C ..., ..., s. ....

- (1) Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot a hlavních cílů Unie podle článku 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii (SEU). Podle ustanovení článku 8 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) Unie při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy. Ustanovení čl. 157 odst. 3 Smlouvy představuje právní základ pro přijetí opatření Unie, která mají zajistit uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách zaměstnání a povolání.
- (2) Úloha, kterou může zásada pozitivní diskriminace hrát pro dosažení účinné rovnosti žen a mužů v praxi, je uznána v čl. 157 odst. 4 SFEU a článku 23 Listiny základních práv Evropské unie (Listina), podle kterého je rovnost mezi ženami a muži třeba zajistit ve všech oblastech a zásada rovnosti nemůže bránit zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.
- (3) Podle doporučení Rady 84/635/EHS<sup>9</sup> mají členské státy přijmout kroky k zajištění toho, aby pozitivní diskriminace pokud možno zahrnovala i opatření, která počítají s aktivní účastí žen v rozhodovacích orgánech. Podle doporučení Rady 96/694/ES<sup>10</sup> mají členské státy povzbudit soukromý sektor ke zvýšení zastoupení žen na všech úrovních rozhodovacího procesu, zejména přijetím plánů pro dosažení rovného postavení a programů pozitivní diskriminace či v rámci plánů a programů již existujících.

---

<sup>9</sup> 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).

<sup>10</sup> 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).

- (4) V posledních letech Komise předložila několik zpráv, ve kterých shrnula situaci ohledně genderové diverzity osob při ekonomickém rozhodování. 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 ekonomickém životě stále ještě plně nepodílí na moci a rozhodování, a znovu potvrdila svůj závazek využít svých pravomocí k podpoře spravedlivějšího zastoupení žen a mužů na odpovědných pozicích. Zlepšení genderové vyváženosti při rozhodování označila Komise ve svém sdělení nazvaném „Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015“ za jeden z jejích prioritních úkolů.
- (5) Rada přijala v roce 2011 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020), v němž uznala, že politika rovnosti žen a mužů je pro hospodářský růst a konkurenceschopnost zásadní. Opětovně potvrdila svůj závazek odstranit rozdíly mezi ženami a muži a splnit cíle strategie Evropa 2020, zejména ve třech oblastech, které jsou pro rovnost žen a mužů velice důležité, totiž zaměstnanost, vzdělání a sociální začlenění. Rada také požadovala přijetí opatření na podporu rovné účasti žen a mužů při rozhodování na všech úrovních a ve všech oblastech, aby se plně využilo 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 % podílu žen mezi členy vedení a do roku 2020 pak 40 % podílu. 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 o rovnoprávnosti žen a mužů v Unii.

(7)

(8)

(9)

- (10) Evropa disponuje velkým množstvím vysoce kvalifikovaných žen. Zlepšení genderové vyváženosti v řídicích a dozorcích orgánech společností má zásadní význam pro účinné využití stávajícího lidského kapitálu, který je klíčovým faktorem pro řešení demografických výzev Unie. Kromě toho již panuje široká shoda na tom, že přítomnost 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 povzbuzují 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 kritická 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 zprávy Komise o rovnosti žen a mužů za rok 2014 představovaly ženy průměrně pouze 20,2 % členů řídicích a dozorcích orgánů největších kotovaných společností, pouze 6,5 % předsedajících osob a 3,3 % generálních ředitelů.
- (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. Tato strategie určila za prioritní cíl, aby do roku 2020 činila míra zaměstnanosti u žen a mužů ve věku od 20 do 64 let 75 %, čehož lze dosáhnout pouze v případě, že bude existovat jasné odhodlání k rovnosti žen a mužů a zvýší se úsilí o odstranění všech překážek, které ženám brání v účasti na trhu práce. Vzhledem k nedávné ekonomické krizi se Unie musí ještě více než předtím spolehnout na znalosti, schopnosti a inovace a musí plně využít potenciál dostupných talentů. Očekává se, že posílení účasti žen při ekonomickém rozhodování, zejména v řídicích a dozorcích orgánech společností, bude mít pozitivní vedlejší účinek na zaměstnanost žen v dotčených společnostech a v rámci hospodářství jako celku.

- (11) Podíl žen, které jsou členy řídicích a dozorčích orgánů společností, roste jen velmi pomalu, během posledních let ročně průměrně jen o 1,0 procentního bodu. 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 budou ještě větší vzhledem k velmi odlišným přístupům, jež jsou zaujímány k zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů v řídicích a dozorčích 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 dozorčích orgánech společností.
- (12)
- (13) Ve většině členských států jsou výběrová řízení a kvalifikační kritéria pro pozice v řídicích a dozorčích orgánech v současnosti nedostatečně transparentní, což značně brání větší genderové diverzitě mezi členy řídicích a dozorčích 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 dozorčích orgánech, aby se ucházeli o místa, pro která jsou nejlépe kvalifikovaní. 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 dozorčích orgánů. Budou-li kvalifikační kritéria pro členy řídicích a dozorčích orgánů a související výběrová řízení transparentnější, investoři budou moci lépe posoudit obchodní strategii společnosti a přijmout fundovaná rozhodnutí.

- (14) Třebaže cílem této směrnice není harmonizovat vnitrostátní právní předpisy upravující výběrová řízení a kvalifikační kritéria pro řídicí a dozorčí orgány do detailu, je přesto nezbytné zavést určité minimální normy, které budou od kotovaných společností, u kterých neexistuje vyvážené genderové zastoupení, požadovat, aby tyto společnosti 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 přítomnost žen v řídicích a dozorčích orgánech společností, aby se posílil hospodářský růst a konkurenceschopnost evropských společností a na pracovním trhu se dosáhlo skutečné rovnosti žen a mužů. Tento cíl by se měl prosazovat prostřednictvím minimálních požadavků na pozitivní diskriminaci. Takové požadavky by měly mít formu závazných opatření, která stanoví kvantitativní cíl genderového složení řídicích a dozorčích orgánů kotovaných společností, neboť členské státy i jiné země, které se rozhodly pro takový nebo podobný postup, dosahují při zajišťování vyváženějšího zastoupení žen a mužů na ekonomických rozhodovacích pozicích 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 2004/39/ES<sup>11</sup> v jednom nebo více členských státech. Touto směrnicí nejsou dotčeny stávající právní předpisy stanovující sídlo kotované společnosti.
- (17b) Pro účely provádění této směrnice by členským státem příslušným pro regulování záležitostí podle této směrnice měl být spíše členský stát, v němž má dotčená kotovaná společnost sídlo, než 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 podniků<sup>12</sup>.
- (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 společnostem volit mezi různými modely. Tato směrnice by se měla použít pro všechny systémy řídicích a dozorčích orgánů v členských státech.

---

<sup>11</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/39/ES ze dne 21. dubna 2004 o trzích finančních nástrojů (Úř. věst. L 145, 30.4.2004, s. 1).

<sup>12</sup> Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36.

- (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 se každodenního řízení společnosti neúčastní, nýbrž vykonávají dozorčí funkci. Cílem této směrnice je zlepšit genderovou vyváženost mezi oběma kategoriemi. 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.
- (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 zvlášť pro zástupce akcionářů a zástupce zaměstnanců.

- (22) Kotované společnosti v Unii by si za svůj cíl měly stanovit, že nejpozději do 31. prosince 2020 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 v řídicích a dozorčích orgánech alespoň 33 % všech pozic, 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 mužských a ženských kandidátů. Tato směrnice zejména nevylučuje žádného konkrétního kandidáta na pozici člena řídicích a dozorčích orgánů, ani společnostem či akcionářům neukládá, jaké 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 své sídlo v členském státě, který přijal opatření, jež stanoví stejně účinné prostředky pro 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 členů řídicích a dozorčích orgánů, který je nutný pro dosažení cílů, je třeba přesněji vymezit, neboť vzhledem k velikosti většiny řídicích a dozorčích orgánů je matematicky nemožné dosáhnout přesný podíl 40 % či případně 33 %. Z tohoto důvodu by se počet pozic v řídicích a dozorčích orgánech, který je nutný pro splnění daného cíle, měl co nejvíce blížit 40 % či případně 33 %, 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 v řídicích a dozorčích orgánech 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 své vlastní kvantitativní cíle, pokud jde o vyvážené zastoupení obou pohlaví ve všech řídicích a dozorčích pozicích, a usilovat o jejich splnění do 31. prosince 2020.
- (25) Soudní dvůr Evropské unie ve své judikatuře týkající se pozitivní diskriminace a její slučitelnosti se zásadou nediskriminace založené na pohlaví (kterou nyní rovněž stanoví článek 21 Listiny) uznal, že v určitých případech lze nedostatečně zastoupené pohlaví upřednostnit při výběru zaměstnanců či u příležitosti povýšení, 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.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> 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).

- (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 nižší než 33 % ve všech řídicích a dozorčích pozicích, 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 uvedených podílů nejpozději do 31. prosince 2020. 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.
- (26a) V členských státech, v nichž jsou požadavky týkající se postupu výběru kandidátů použitelné, by společnosti, ve kterých je podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady alespoň 40 %, případně alespoň 33 % ve všech řídicích a dozorčích pozicích, neměly mít povinnost uvedené požadavky provádět.
- (27) Metody výběru kandidátů na volbu či jmenování na místa členů řídicích a dozorčích 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 zprostředkovatelskou agenturou pro 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 se dosáhlo cíle vyváženějšího zastoupení mužů a žen v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností, stanoví tato směrnice pouze minimální normy 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 objektivní srovnávacím posouzení kandidátů podle těchto kritérií, a případně rovněž o důvodech, které rozhodly ve prospěch kandidáta, který není osobou nedostatečně zastoupeného pohlaví. Taková žádost o informace by mohla znamenat omezení výkonu práva na respektování soukromého života a ochranu osobních údajů uznaného v člancích 7 a 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 a měla by být uplatňována v souladu s ustanoveními směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES<sup>14</sup>.
- (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 prokázat správnost své volby.

---

<sup>14</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (Úř. věst. L 281, 23.11.1995, s. 31).

(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 dozorčích orgánech kotovaných společností, popřípadě lze prokázat pokrok blížící se cílům stanoveným 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 dozorčích orgánech velkých společností kotovaných na burze, 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 dozorčích 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 % členů ve všech řídicích a dozorčích pozicích, 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 v řídicích a dozorčích pozicích. 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 čl. 4b odst. 1a písm. a), tyto povinnosti by se na ně neměly vztahovat za předpokladu, že vnitrostátní právní předpisy obsahují stejné nebo podobné 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, být postihovány za nesplnění kvantitativních cílů ohledně zastoupení mužů a žen v řídicích a dozorčích orgánech. 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. Tato směrnice respektuje základní práva a dodržuje zásady uznané Listinou.
- (36) 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 ostatních.
- (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 řídicích 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 řídicích a dozorčích orgánech společností, lze genderovou vyváženost v řídicích 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. Členským státům 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 řídicích a dozorčích orgánech. Tato směrnice neupírá kotovaným společnostem možnost jmenovat do řídicích 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 dokumentech<sup>15</sup> 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. Ve vztahu k této směrnici považuje zákonodárce předložení těchto dokumentů za odůvodněné,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

---

<sup>15</sup> Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

## *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.

## *Článek 2*

### *Definice*

Pro účely této směrnice se použijí tyto definice:

- 1) „kotovanou společností“ se rozumí 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 14 směrnice 2004/39/ES;
- 2) „řídicími a dozorčími orgány“ se rozumí každý správní, řídicí či dozorčí orgán kotované společnosti;
- 3) „členem správní rady“ se rozumí každý člen správní rady, včetně zástupce zaměstnanců;
- 4) „členem představenstva/výkonným členem správní rady“ se rozumí každý člen představenstva v dualistickém systému řízení a každý člen správní rady v monistickém systému, který je zapojen do každodenního řízení kotované společnosti;
- 5) „členem dozorčí rady/nevýkonným členem správní rady“ se rozumí každý člen dozorčí rady v dualistickém systému řízení a každý člen unitární správní rady v monistickém systému, který není výkonným členem správní rady;
- 6) „jednotnou správní radou“ se rozumí jediná správní rada, která vykonává řídicí i dozorčí funkce kotované společnosti;

- 7) „dualistickým systémem řízení“ se rozumí systém, ve kterém řídicí a dozorčí funkce kotované společnosti vykonávají dva samostatné orgány;
- 8) „malým a středním podnikem“ či „MSP“ se rozumí společnost, která zaměstnává méně než 250 osob a má roční obrát do 50 milionů EUR, nebo jejíž bilanční suma celkem 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 danou kotovanou společnost, je ten členský stát, v němž má 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, aby kotované společnosti:
  - a) si stanovily za cíl, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví budou do 31. prosince 2020 zastávat nejméně 40 % pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady

nebo

- b) si stanovily za cíl, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví budou do 31. prosince 2020 zastávat nejméně 33 % všech pozic v řídicích a dozorčích orgánech, ať jde o členy představenstva/výkonné členy správní rady či 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 cíle stanoveného 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. Při dodržování ustanovení směrnice 95/46/ES 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.

*Článek 4b*  
*Odložení použití článku 4a*

1. Členský stát, v němž byla před [Úř. věst.: vložte prosím lhůtu pro provedení v souladu s čl. 8 odst. 1] již přijata stejně účinná opatření s cílem zajistit vyváženější zastoupení žen a mužů v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností v souladu s cíli stanovenými v čl. 4 odst. 1, nebo v němž bylo dosaženo pokroku blížícího se těmto cílům, se může rozhodnout použití článku 4a odložit. V tomto případě se cíle stanovené v čl. 4 odst. 1 považují za splněné.
  - 1a. Použití článku 4a může být odloženo za podmínek stanovených v odstavci 1 před uplynutím lhůty pro provedení podle čl. 8 odst. 1. Podmínky odložení se považují za splněné, pokud například:
    - a) vnitrostátní právní předpisy vyžadují, aby osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávaly nejpozději do 31. prosince 2020 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 podle čl. 4c odst. 1 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 odložení na základě odst. 1a písm. a) 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. Členské státy, které v souladu s odstavcem 1 odložily použití článku 4a, mohou toto odložení prodloužit i po 31. prosinci 2022 pouze tehdy, jestliže
- a) vnitrostátní právní předpisy, které jsou v souladu s požadavky stanovenými v odst. 1a písm. a), zůstávají použitelné; nebo
  - b) osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávaly do 31. prosince 2022 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 zajistí použití článku 4a s účinkem od 30. září 2023.

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 požadavky uvedené v 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 2020.
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 na všech řídicích a dozorcích pozicích a usilovaly o dosažení těchto cílů do 31. prosince 2020.

*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 dozorcích orgánech, v rozlišení podle členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady a členů představenstva/výkonných členů správní rady, jakož i o opatřeních přijatých za účelem dosažení použitelných 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 cíle stanoveného 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 společnosti kótované na burze, jež mají sídlo v některém členském státě, který odložil uplatňování článku 4a na základě čl. 4b odst. 1a písm. a), pokud vnitrostátní právo obsahuje stejné nebo podobné 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. 1a 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. Kótované 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 kótovaných 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 kotovaných společností*

Členské státy určí jeden nebo více subjektů pro prosazování, analýzu, monitorování a podporu genderové vyváženosti řídicích a dozorčích orgánů kotovaných společností; může se například jednat o subjekty určené podle článku 20 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES<sup>16</sup>.

### *Článek 8*

#### *Provedení*

1. Členské státy přijmou a zveřejní do *[tři let po přijetí]* právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění.
2. Tato opatření přijatá členskými státy 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.

---

<sup>16</sup> 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).

4. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

### *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 požadované v souladu s článkem 5 a případně reprezentativní informace o individuálních závazcích, které kotované společnosti přijaly podle článku 4c.
2. Členské státy, které v souladu s článkem 4b odloží použití článku 4a, doplní do zprávy uvedené 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.
  - 2a.
3. Komise přezkoumá uplatňování této směrnice a do 31. prosince 2024 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 účinku dne 31. prosince 2031.

#### *Článek 11*

##### *Určení*

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne

*Za Evropský parlament*

*předseda*

*Za Radu*

*předseda / předsedkyně*

---