



**RADA
EVROPSKÉ UNIE**

**Brusel 20. listopadu 2012 (21.11)
(OR. en)**

16433/12

**Inte rinstitucio nální spis:
2012/0299 (COD)**

**SOC 943
COMPET 708
DRS 130
CODEC 2724**

NÁVRH

Odesílatel:	Evropská komise
Ze dne:	16. listopadu 2012
Č. dok. Komise:	COM(2012) 614 final
Předmět:	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

Delegace naleznou v příloze návrh Komise podaný s průvodním dopisem Jordiho AYETA PUIGARNAUA, ředitele, pro Uweho CORSEPIUSE, generálního tajemníka Rady Evropské unie.

Příloha: COM(2012) 614 final



V Bruselu dne 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

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

(Text s významem pro EHP)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

DŮVODOVÁ ZPRÁVA SOUVISLOSTI NÁVRHU

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

Souvislosti

V řídicích a dozorcích orgánech obchodních společností v EU existuje již odedávna genderová nevyváženost. Svědčí o tom skutečnost, že v současnosti zastávají ženy v největších kotovaných společnostech pouze 13,7 % vedoucích pozic (15 % mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady)¹. V porovnání s ostatními oblastmi společenského života, zejména s veřejným sektorem², je nedostatečné zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností obzvláště výrazné.

Členské státy a orgány EU vyvinuly v posledních desítkách let značné úsilí, aby podpořily genderovou vyváženost při přijímání ekonomických rozhodnutí, zejména s cílem zvýšit zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech společností. Snažily se o to tím, že přijaly doporučení a povzbuzovaly k samoregulaci. Dvě doporučení Rady (v roce 1984 a 1996) doporučovala soukromému sektoru, aby zvýšil přítomnost žen na všech úrovních, na kterých se přijímají rozhodnutí, zejména prostřednictvím programů pozitivní diskriminace. Rovněž vyzvala Komisi, aby v tomto ohledu přijala kroky k dosažení vyvážené genderové účasti³. Byly zahájeny vnitrostátní iniciativy v oblasti samoregulace a správy a řízení podniků, které měly obchodní společnosti povzbudit k tomu, aby do vrcholných vedoucích pozic jmenovaly více žen.

Avšak pokrok při zvyšování zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech společností je velmi pomalý, průměrně se jejich účast v minulých letech zvyšovala pouze o 0,6 procentního bodu ročně⁴. Členské státy dosahují rozdílné míry zlepšení, což vede k velmi odlišným výsledkům. Největší pokrok byl zaznamenán v členských státech a jiných zemích, ve kterých jsou zavedena závazná opatření⁵. Samoregulační iniciativy v řadě členských států dosud nepřinesly žádné podobně výrazné změny. Při současném tempu bude trvat několik desetiletí, než se v celé EU dosáhne genderové vyváženosti.

Vzhledem k velmi rozdílným přístupům jednotlivých členských států, se narůstající rozdíly mezi členskými státy se pravděpodobně ještě prohloubí. Některé členské státy vypracovaly

¹ Tato genderová nevyváženost je markantní ve všech členských státech EU. Průměrná účast žen se v členských státech pohybuje mezi 5 % (na Maltě, Kypru, v Maďarsku, Lucembursku, Portugalsku, Itálii, Estonsku a Řecku) a přibližně 25 % (ve Švédsku, Lotyšsku a Finsku). Podíl žen se v jednotlivých státech liší, u nevýkonných členů správní rady se pohybuje přibližně mezi 3 % a 28 % a u výkonných členů správní rady mezi 0 % a 21 %. Viz zpráva o pokroku: „Women in economic decision-making in the EU“, březen 2012 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² Několik příkladů: na nejvyšší úrovni vnitrostátní veřejné správy je 30 % žen a mezi členy nejvyšších soudů je 33 % žen. Ve výzkumných institucích jsou 22 % členů správní rady ženy (2007). Pouze národní centrální banky odolávají všem trendům a zůstávají téměř výhradně mužskou doménou: 83 % členů jejich správních rad jsou muži a v současné době nepracuje jako guvernérka centrální banky v EU ani jedna žena.

³ Úř. věst. L 331, 19.12.1984, s. 34 a Úř. věst. L 319, 10.12.1996, s. 11.

⁴ Viz zpráva o pokroku, poznámka pod čarou č. 1.

⁵ Od října 2010 do ledna 2012 bylo zdaleka největší zvýšení podílu žen ve správních radách společností zaznamenáno ve Francii (zvýšení o 10 procentních bodů na 22 %). Společnosti zde ještě dříve, než bylo plánováno, dosáhly prvního cíle, který v lednu 2011 zavedl nový zákon (20 % do roku 2014 a 40 % do roku 2017). Norsko zvýšilo podíl žen mezi členy správní rady z 18 % v roce 2006, kdy byl daný závazný cíl zaveden, na 40 % v průběhu pouhých tří let.

vnitrostátní právní předpisy, které však platí pro odlišné skupiny společností a uplatňují odlišné právní přístupy. Vnitrostátní právní předpisy, pokud se tímto problémem vůbec zabývají, se vyvíjejí různými směry. Některé členské státy uplatňují model „comply or explain“, podle něhož musí společnosti, které neplní cíl genderové vyváženosti, informovat o důvodech neplnění. Jiné členské státy přímo zavádějí právně závazný cíl genderové vyváženosti, jakož i sankce. Některé členské státy se zaměřují na společnosti kotované na burze, jiné na velké společnosti (bez ohledu na kotaci) nebo společnosti ve vlastnictví státu. Některé členské státy soustředí svá opatření pouze na členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady kotovaných společností, zatímco jiné zahrnují jak členy představenstva/výkonné členy správní rady, tak členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady kotovaných společností.

Rozdíly v právních předpisech na vnitrostátní úrovni, či neexistence právní úpravy, způsobily, že v jednotlivých členských státech se liší počet žen mezi členy řídicích a dozorčích orgánů a tempo zlepšení je odlišné. Tyto rozdíly navíc brání vnitřnímu trhu, neboť na evropské kotované společnosti kladou, pokud jde o správu a řízení společnosti, různé požadavky. Tento rozdílný vývoj vnitrostátních právních předpisů vedl k roztržitosti právních rámců v celé EU, což má za následek, že se ukládají nejednotné právní povinnosti, které lze obtížně porovnat, situace je ještě více nepřehledná a rostou náklady společností, investorů a jiných zúčastněných stran. V neposlední řadě tyto rozdíly brání řádnému fungování vnitřního trhu. Rozdíly v právních a samoregulačních požadavcích na složení řídicích a dozorčích orgánů podniků mohou kotovaným společnostem, které působí přes hranice, způsobit praktické komplikace (zejména při zakládání dceřiných společností nebo při fúzích a akvizicích), stejně tak mohou být problematické pro kandidáty na pozice v řídicích a dozorčích orgánech. Ve většině členských států jsou v současnosti výběrová řízení a kvalifikační kritéria pro pozice v řídicích a dozorčích orgánech nedostatečně transparentní, což významně brání větší diverzitě mezi členy řídicích a dozorčích orgánů a negativně to ovlivňuje profesní dráhu kandidátů a jejich svobodu pohybu, jakož i rozhodnutí přijímaná investory. Skutečnost, že jmenování kandidátů do řídicích a dozorčích orgánů je neprůhledné, ztěžuje ženám, které mají pro pozice v řídicích a dozorčích orgánech potřebnou kvalifikaci, aby se o takové pozice ucházely obecně, natož v jiném členském státě. Nedostatečná transparentnost kvalifikačních kritérií pro výběr členů řídicích a dozorčích orgánů společností může poškodit důvěru investorů ve společnost, zejména v případě, že působí přes hranice. Pokud by společnosti zveřejňovaly informace o genderovém složení svých řídicích a dozorčích orgánů, posílila by se rovněž jejich odpovědnost, rozhodnutí by byla přijímána fundovaněji a lépe, zlepšila by se alokace kapitálu a trvaleji by se zvýšil růst a zaměstnanost v EU.

Jestliže se dovednosti vysoce kvalifikovaných žen využívají nedostatečně, znamená to ztrátu potenciálu pro hospodářský růst. Pokud chce EU obstát při řešení demografických výzev v konkurenci v globalizované ekonomice a mít komparativní výhodu vůči třetím zemím, je pro ni klíčové, aby plně mobilizovala všechny dostupné lidské zdroje. Genderová nevyváženost v řídicích a dozorčích orgánech veřejně kotovaných společností v EU může pro obchodní společnosti také znamenat, že promarní příležitosti, které se jim nabízejí, pokud jde o jejich řízení a správu, jakož i výkonnost⁶. Jádrem problému spočívá v tom, že přetrvávají četné překážky, které vysoce kvalifikované ženy, jež přicházejí v úvahu pro místa v řídicích a

⁶ Nejnověji: Credit Suisse Research Institute (srpen 2012) „Gender diversity and corporate performance“. Mezi další důležité studie patří: Catalyst (2004) „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity“; McKinsey (zprávy z roku 2007, 2008 a 2010) „Women Matter“; Deutsche Bank Research (2010) „Towards gender-balanced leadership“; Ernst & Young (2012) „Mixed leadership“.

dozorčích orgánech⁷, musí překonávat na své cestě do nejvyšších řídicích pozic podniků. Příčinou neochoty jmenovat kandidátky do pozic v řídicích a dozorčích orgánech jsou často genderové stereotypy při náboru a povyšování, podnikatelská kultura ovládaná muži a nedostatečná transparentnost postupů jmenování kandidátů do řídicích a dozorčích orgánů. Tyto překážky, které se často souhrnně označují jako „skleněný strop“, narušují optimální fungování trhu práce, pokud jde o vedoucí pozice v celé EU.

Přetrvávající nedostatečné zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech souvisí s nedostatečnou diverzitou obecně a má negativní důsledky. V řídicích a dozorčích orgánech, kterým dominují osoby jednoho pohlaví, existuje vyšší pravděpodobnost zúženého „skupinového myšlení“. To může přispívat k tomu, že rozhodnutí vedení nejsou zpochybňována, neboť názory, hodnoty a schopnosti členů vedení se příliš neliší, což může způsobit, že se ve vedení méně diskutuje, zazní zde méně nápadů a nesouhlasných názorů. Nedostatečná diverzita členů řídicích a dozorčích orgánů souvisí především s tím, že společnosti nejsou trhem dostatečně motivovány k tomu, aby situaci změnil. Nevhodné postupy při přijímání nových členů řídicích a dozorčích orgánů tak přispívají k tomu, že jsou stále vybíráni členové s podobnými profily. Výběr se často omezuje na příliš úzký okruh lidí, členové dozorčí rady/ nevykonní členové správní rady jsou stále ještě často nabíráni z okruhu „starých známých“, se kterými mají stávající členové řídicích a dozorčích orgánů obchodní a osobní kontakty. Nedostatečná transparentnost ohledně diverzity řídicích a dozorčích orgánů tento problém ještě zvětšuje, neboť míra informací, které jsou dostupné veřejnosti, jakož i jejich množství jsou často nedostatečné.

Pokud jde o cíle ohledně zastoupení mužů a žen v řídicích a dozorčích orgánech, transparentnost náborového řízení a informování o genderové diverzitě řídicích a dozorčích orgánů, zjištěné problémy negativně ovlivňují celkovou výkonnost společností, jejich odpovědnost i schopnost investorů přiměřeně a včas posoudit všechny příslušné informace; stejně tak je oslabována účinnost finančních trhů v EU. V důsledku nelze plně využít potenciálu, který má vnitřní trh pro udržitelný růst a zaměstnanost. Proto je zapotřebí, aby byly stanoveny jasné požadavky ohledně cílů týkajících se zastoupení pohlaví členů dozorčí rady/nevykonných členů správní rady, kterých mají společnosti dosáhnout, ohledně transparentnosti náborového řízení (kvalifikační kritéria) a povinnosti podávat zprávy o genderové diverzitě řídicích a dozorčích orgánů.

Politické souvislosti

V poslední době se otázce posílení účasti žen při přijímání ekonomických rozhodnutí věnuje na vnitrostátní, evropské i mezinárodní úrovni stále větší pozornost, která se zaměřuje především na ekonomickou dimenzi genderové diverzity.

Evropská komise znovu potvrdila svou podporu zvýšeného zastávání odpovědných pozic ze strany žen, a to ve své Chartě žen⁸, jakož i Strategii pro rovnost žen a mužů 2010–2015⁹, a zároveň zveřejnila několik zpráv o stávající situaci¹⁰.

⁷ Ženy představují přibližně 60 % absolventů vysokých škol v EU. V rámci iniciativy evropských obchodních škol „Ženy do správních rad“ bylo zveřejněno více než 7000 jmen žen, které jsou vysoce kvalifikované, mají profesionální zkušenosti a jsou připravené převzít pozici ve správní radě (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

⁸ KOM(2010) 78 v konečném znění.

⁹ KOM(2010) 491 v konečném znění.

V Evropském paktu pro rovnost žen a mužů 2011–2020, který byl přijat dne 7. března 2011, Rada uznala, že politika rovnosti žen a mužů je pro hospodářský růst a konkurenceschopnost zásadní, a vyzvala k přijetí opatření na podporu stejné účasti žen a mužů při rozhodování na všech úrovních a ve všech oblastech s cílem plně využít všechny talenty.

Evropský parlament opakovaně vyzval společnosti a členské státy, aby zvýšily zastoupení žen v rozhodovacích orgánech. Rovněž vyzval Komisi, aby navrhla zákonné kvóty s cílem dosáhnout kritického prahu 30% podílu žen mezi členy řídicích a dozorčích orgánů do roku 2015 a 40% podílu do roku 2020¹¹.

Evropští sociální partneři opětovně potvrdili svůj závazek přijmout v této oblasti další opatření v rámci svého pracovního programu na období 2012–2014.

Účel návrhu

Účelem tohoto návrhu je významně zvýšit počet žen v řídicích a dozorčích orgánech v celé EU. Toho má být dosaženo stanovením minimálního cíle 40% přítomnosti nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách. Zároveň se má od společností, které mají mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady nízký podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví, požadovat, aby pro výběrová řízení pro tyto pozice zavedly předem stanovená, jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria a splnily tak daný cíl.

Návrh se snaží podpořit rovnost žen a mužů při přijímání ekonomických rozhodnutí a plně využít stávající potenciál talentu kandidátů. Jeho cílem je zajistit rovnocennější zastoupení žen a mužů v řídicích a dozorčích orgánech a současně tak přispět k plnění cílů strategie Evropa 2020. Díky navrhované směrnici budou odstraněny překážky, které musí ženy překonávat, když se ucházejí o pozice v řídicích a dozorčích orgánech, a zlepší se správa a řízení společností, jakož i jejich výkonnost.

Zdá se, že minimální harmonizace požadavků, podle kterých mají kotované společnosti přijímat rozhodnutí o jmenování kandidátů na základě objektivního srovnávacího posouzení jejich kvalifikací, jakož i stanovení kvantitativního cíle genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady, jsou zásadní pro to, aby se zajistily rovné konkurenční podmínky a zabránilo se praktickým komplikacím, které by kotovaným společnostem mohly vzniknout na vnitřním trhu.

Cíl ve výši 40 %, který tato směrnice stanoví, by měl platit pouze pro členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady, aby se vhodně vyvážila jak nutnost posílit genderovou diverzitu v řídicích a dozorčích orgánech, tak i potřeba minimalizovat interferenci s každodenním řízením společnosti. Nevýkonní členové správní rady a dozorčí rady hrají zásadní úlohu při jmenování nejvyššího vedení a při utváření politiky společnosti v oblasti lidských zdrojů. Vyšší počet osob nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi členy dozorčí

¹⁰ Viz zpráva Komise „More women in senior positions“, leden 2010; pracovní dokument útvarů Komise „The Gender Balance in Business Leadership“, březen 2011 (SEK(2011) 246 v konečném znění); Zpráva o pokroku „Women in economic decision-making in the EU“, březen 2012; pracovní dokument útvarů Komise „Progress on equality between women and men in 2011“, duben 2012 (SWD(2012) 85 final).

¹¹ Viz např. usnesení ze dne 6. července 2011 o ženách a vedení podniků (2010/2115 (INI)), usnesení ze dne 13. března 2012 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii – 2011 (2011/2244 (INI)).

rady/nevýkonnými členy správní rady bude proto mít pozitivní vliv na genderovou diverzitu mezi všemi pracovníky společnosti.

Návrh se zaměřuje na veřejně kotované společnosti z důvodu jejich hospodářského významu a velké známosti. Tyto společnosti stanovují normy pro celý soukromý sektor. Kromě toho zpravidla mají početné řídicí a dozorčí orgány a podobné právní postavení v celé EU, to znamená, že potřebné srovnání jejich situace je možné.

Navrhovaný cíl, kterým je 40% minimální podíl obou pohlaví, je v souladu s cíli, které jsou v současnosti projednávány v několika členských státech EU a zemích EHP. Tato hodnota se pohybuje mezi minimálním „kritickým množstvím“ (30 %), které je považováno za nutné pro to, aby mělo trvalý vliv na výkonnost řídicích a dozorčích orgánů, a úplnou paritou pohlaví (50 %).

Soulad s ostatními politikami a cíli Unie a s Listinou základních práv Evropské unie

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot Unie a hlavním cílem podle článku 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o EU. V souladu s článkem 8 SFEU má Unie při všech svých činnostech usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy.

Existuje několik důležitých právních opatření na podporu rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, včetně samostatné výdělečné činnosti¹².

Návrh je v souladu s Listinou základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“). Pomůže prosazovat základní práva, zejména práva, která se týkají rovnosti žen a mužů (článek 23) a práva svobodné volby povolání (článek 15). Návrh se také dotýká svobody podnikání (článek 16) a práva na vlastnictví (článek 17). Činí tak oprávněně, neboť se v souladu se zásadou proporcionality zaměřuje na členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady – kteří jsou významnými aktéry, zejména pokud jde o správu a řízení společnosti – avšak nejsou zapojeni do každodenního řízení provozu.

Ustanovení čl. 21 odst. 1 Listiny v zásadě zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví. Článek 23 však uznává, že zásada rovnosti nebrání tomu, aby se zachovala nebo zavedla opatření poskytující zvláštní výhody nedostatečně zastoupenému pohlaví.

Tato zásada **pozitivní diskriminace** je rovněž uznána v čl. 157 odst. 4 SFEU.

Soudní dvůr Evropské unie stanovil, jaká kritéria musí být splněna, aby bylo možno sladit tato dvě rozporuplná pojetí formálního rovného zacházení a pozitivní diskriminace, které mají vést k faktické rovnosti a která jsou obě uznána v Chartě, jakož i v článku 157 SFEU a v článku 3 směrnice 2006/54/ES.

Musí být splněna tato kritéria:

- (1) opatření se musí týkat odvětví, v nichž jsou ženy nedostatečně zastoupeny;

¹² Zejména s měrnice 2006/54/ES a 2010/41/EU.

- (2) opatření smí před mužskými kandidáty upřednostnit pouze ty ženy, které jsou stejně kvalifikované;
- (3) opatření nesmí dát automaticky a bezpodmínečně přednost stejně kvalifikovaným kandidátům, nýbrž musí rovněž zahrnovat „ochrannou doložku“, která počítá s možností připustit v odůvodněných případech výjimky, aby se zohlednila individuální situace, zejména osobní situace každého kandidáta.

Návrh je s těmito kritérii v souladu (viz čl. 4 odst. 3).

2. VÝSLEDKY KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADU

Konzultace a odborné poznatky

Od 5. března do 28. května 2012 Komise uspořádala veřejnou konzultaci, v rámci které požádala zúčastněné strany, aby se vyjádřily k tomu, zda je nutné přijmout opatření, které by bojovalo proti genderové nevyváženosti v řídicích a dozorčích orgánech, a o jaký druh opatření by se případně mělo jednat. Celkem došlo 485 odpovědí, z nichž 161 odpovědí zaslali jednotliví občané a 324 odpovědí zaslaly organizace. Konzultace se zúčastnilo 13 členských států, 3 regionální vlády, 6 měst nebo obcí, 79 společností (velké kotované společnosti i malé a střední podniky), 56 podnikatelských sdružení na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni, 53 nevládních organizací (většina z nich byly ženské organizace), odborové svazy, profesní sdružení, politické strany, sdružení investorů a akcionářů, aktéři zapojení do řízení a správy společností a další.

Zúčastněné strany se z velké míry shodly na tom, že je naléhavě nutné zvýšit podíl žen v řídicích a dozorčích orgánech společností. Převážná většina respondentů souhlasila s tím, že genderová diverzita mezi pracovníky společnosti a členy jejich řídicích a dozorčích orgánů je hnací silou inovace, kreativity, řádné správy a expanze společnosti na trhu a že by bylo krátkozraké nevyužít hospodářského potenciálu kvalifikovaných žen. Respondenti se ovšem neshodli na tom, jakým způsobem je vhodné změny dosáhnout. Zatímco někteří, převážně zástupci podnikatelské sféry, dávali přednost pokračující samoregulaci, jiné zúčastněné strany, včetně odborových svazů, ženských organizací, jiných nevládních organizací a řady regionálních a obecních orgánů, prosazovaly ambicióznější přístup ve formě závazných cílů. Některé zúčastněné strany navrhly zaměřit se nejprve na členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady, neboť by to znamenalo menší zásah do každodenního řízení společností, a situaci členů představenstva/ výkonných členů správní rady řešit později.

Podle průzkumu Eurobarometru z roku 2011¹³ zastává 88 % Evropanů názor, že by ženy měly být na vedoucích pozicích početně stejně zastoupeny jako muži. Na otázku, kterou ze tří možností, jak dosáhnout genderové vyváženosti v řídicích a dozorčích orgánech společností, by zvolili, se 31 % rozhodlo pro samoregulaci ze strany společností, 26 % souhlasilo se

¹³ Zvláštní průzkum Eurobarometr 376 (2012), „Women in decision-making positions“ (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

závaznými právními opatřeními a 20 % zvolilo nezávazná opatření, jako jsou kodexy a listiny ohledně pravidel řízení a správy. 75 % Evropanů nicméně podporuje právní úpravu za předpokladu, že zohlední kvalifikaci a nebude automaticky upřednostňovat osoby jednoho pohlaví.

Posouzení dopadu

Posouzení dopadů analyzuje pět variant politik, které jsou podrobně popsány ve zprávě o posouzení dopadu:

- **Varianta 1:** základní scénář (tj. žádná další opatření na úrovni EU);
- **Varianta 2:** doporučení Komise, které navrhne členským státům, aby do roku 2020 dosáhly cíle, kterým je alespoň 40% podíl osob obou pohlaví mezi členy řídicích a dozorčích orgánů;
- **Varianta 3:** směrnice se závazným cílem, kterým je dosáhnout do roku 2020 alespoň 40% podílu osob obou pohlaví mezi členy dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady;
- **Varianta 4:** směrnice se závazným cílem, kterým je nejméně 40% podíl osob obou pohlaví do roku 2020, pokud jde o členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady, a flexibilní cíl, pokud jde o členy představenstva/výkonné členy správní rady, který by si stanovily samy společnosti;
- **Varianta 5:** směrnice se závazným cílem, kterým je nejméně 40% podíl osob obou pohlaví do roku 2020, pokud jde o členy představenstva/výkonné členy správní rady i členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady.

Z porovnání důsledků těchto různých variant politik vyplynulo: i) závazná opatření jsou při plnění cílů politiky účinnější než nezávazná opatření, ii) opatření zaměřená jak na členy představenstva/výkonné členy správní rady, tak i členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady jsou účinnější než opatření zaměřená pouze na jednu skupinu a iii) závazná opatření budou mít pro společnost a hospodářství větší přínos než nezávazná opatření.

Účinnost těchto různých variant politik současně přímo závisí na míře zásahu do práv společností a akcionářů, jejich vlastníků (včetně jejich základních práv). Nezávazné opatření má hmatatelný, avšak omezený účinek. Aby se podstatně zvýšil přínos pro splnění politických cílů, bylo by zapotřebí závazného nástroje, který by ohledně zastoupení mužů a žen v řídicích a dozorčích orgánech stanovil minimální požadavky.

Závazná opatření by si vyžádala poměrně vyšší náklady a větší administrativní zátěž, které však stále nejsou vysoké v porovnání s předpokládaným hospodářským přínosem. Očekává se, že administrativní zátěž by byla v případě všech variant politik minimální, neboť se týká pouze veřejně kotovaných společností, u nichž se předpokládá, že pro podávání zpráv budou moci využít stávajících mechanismů.

Současný návrh se rozhodl pro variantu zahrnující členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady. Zvolil větší účinnost stanovených cílů a související přínosy pro hospodářství a širokou společnost, které odůvodňují zásah do základních práv. Návrh upustil od varianty, podle které by se stanovily pevné závazné cíle, pokud jde o členy představenstva/výkonné členy správní rady, neboť tito členové musí mít rozsáhlejší znalosti konkrétního odvětví a více zkušeností s každodenním řízením podniku. Společnosti by však přesto měly mít povinnost přijmout – podle své konkrétní situace – závazky ohledně členů představenstva/výkonných členů správní rady a podávat o plnění těchto závazků zprávu. Tento návrh proto vychází z varianty č. 4.

3. PRÁVNÍ STRÁNKA NÁVRHU

Právní základ

Ustanovení čl. 157 odst. 3 SFEU představuje právní základ pro všechna závazná opatření, jejichž cílem je zajistit uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách zaměstnání a povolání, včetně pozitivní diskriminace.

Návrh je založen na čl. 157 odst. 3 SFEU.

Subsidiarita

Opatření, která zavedly některé členské státy, aby posílily genderovou vyváženost v řídicích a dozorčích orgánech společností, se velmi liší, přičemž mnoho členských států, zejména státy, ve kterých je podíl žen mezi členy řídicích a dozorčích orgánů obzvláště nízký, zatím v této oblasti nepřijaly žádná opatření. Neprojevují žádnou ochotu nebo naráží na odpor, když jednají z vlastní iniciativy. Počet žen v řídicích a dozorčích orgánech v členských státech se přitom liší. Podle hlavního ukazatele se pohybuje v rozmezí od 3 % do 27 %, což je situace, která ohrožuje dosažení základního cíle rovnosti žen a mužů při přijímání ekonomických rozhodnutí v Unii.

Prognózy ve zprávě o posouzení dopadů vycházející ze souhrnných informací o stávajících nebo plánovaných právních předpisech a samoregulačních iniciativách v této oblasti ve všech členských státech ukazují, že pokud nebude na úrovni EU přijato opatření, očekává se, že zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností v EU vzroste z 13,7 % v roce 2012 na 20,4 % v roce 2020 (20,84 %, pokud se nezohlední MSP). Do roku 2020 dosáhne zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech 40 % pouze v jednom členském státě (ve Francii), a to díky závazným vnitrostátním právním předpisům o kvótách. Odhaduje se, že před rokem 2035 dosáhne 40% zastoupení žen pouze 7 dalších členských států – Finsko, Lotyšsko, Nizozemsko, Slovensko, Španělsko, Dánsko a Švédsko. Kromě toho, že jsou tyto prognózy neuspokojivé z hlediska rovnosti mezi muži a ženami, by tento vývoj nemohl přivést do řídicích a dozorčích orgánů v Unii „kritické množství“ žen, které je, jak vyplývá z výzkumu, potřebné pro to, aby se pozitivně projevilo na výkonnosti společností. Na základě tohoto scénáře se očekává, že EU jako celek nedosáhne 40% podílu žen v řídicích a dozorčích orgánech dokonce ani do roku 2040. Bez ohledu na to, že členské státy mají obecně možnost jednat účinně, konkrétní informace od členských států o jejich záměrech, jakož i jejich odpovědi v rámci veřejné konzultace a prognózy vycházející ze všech dostupných informací jasně ukazují, že opatření, která členské státy přijímají individuálně, nepovedou do roku 2020 a ani v dohledné budoucnosti k dosažení cíle vyváženějšího genderového zastoupení

v řídicích a dozorčích orgánech společností, tak jak to požadují cíle politiky stanovené v tomto návrhu.

Tato situace do značné míry ohrožuje dosažení základního cíle rovnosti žen a mužů v rámci celé Unie. Zakládající Smlouvy měly vytvořit mezi členskými státy rovné konkurenční podmínky a zakotvily proto zásadu stejné odměny a zásadu rovnosti žen a mužů na trhu práce, aby se zamezilo jakémukoli omezení hospodářské soutěže mezi členskými státy v oblasti zaměstnanosti a rovného zacházení. Je možné, že členské státy skutečně váhají s regulací této oblasti z vlastní iniciativy, neboť by jí mohly znevýhodnit vlastní společnosti vůči společnostem z jiných členských států, a tak tyto společnosti ohrozit. Toto vnímání je podporováno tlakem ze strany podnikatelské sféry, představuje další významnou překážku bránící členským státům v tom, aby přijaly odpovídající opatření.

Nekoordinované a rozdílné právní předpisy na vnitrostátní úrovni navíc nutně způsobují praktické problémy ve fungování vnitřního trhu. Odlišné předpisy upravující právo obchodních společností a rozdílné sankce za nesplnění kvót závazných podle vnitrostátního práva (např. vyloučení z účasti na veřejných zakázkách) mohou zkomplikovat fungování podniků a odrazovat společnosti od investování přes hranice a zakládat v ostatních členských státech dceřiné společnosti. Různá pravidla nebo neexistence pravidel pro postup při výběru kandidátů do klíčových pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, neexistence minimálních norem a dopad těchto rozdílů na řízení a správu podniků, který má dále vliv na hodnocení podniků ze strany investorů, by mohly dále komplikovat fungování vnitřního trhu.

Potenciálu plného využití talentu nejlépe kvalifikovaných žen pro konkurenceschopnost a růst lze účinněji využít, pokud budou všechny členské státy postupovat stejným směrem, a to již z důvodu rozsahu takového opatření. Zejména to bude přínosem v těch státech, ve kterých je podíl žen nízký či které žádná opatření dosud nepřijaly nebo ani nehodlají přijmout. Pouze opatření na úrovni EU může účinně přispět k tomu, aby byly v Unii zajištěny rovné konkurenční podmínky a aby se zabránilo praktickým komplikacím ve fungování podniků. Má toho dosáhnout prostřednictvím minimální harmonizace požadavků na řízení a správu společností, jež se týkají rozhodnutí o jmenování kandidátů, která by měla být založená na objektivních kvalifikačních kritériích, aby se mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady dosáhlo genderové vyváženosti.

Lze se proto domnívat, že cílů zamýšleného opatření nemůže být členskými státy uspokojivě dosaženo individuálně a že jich lze lépe dosáhnout spíše cestou koordinovaného opatření na úrovni EU, než prostřednictvím vnitrostátních iniciativ, které mají různý dosah, ambice a účinnost. Návrh je tudíž v souladu se zásadou subsidiarity.

Proporcionalita

Nezávazná opatření, jako byla dřívější doporučení na úrovni EU a výzvy k samoregulaci, nevedla k dosažení cíle zlepšení rovnosti žen a mužů při přijímání ekonomických rozhodnutí v EU a nedá se očekávat, že k tomu přispějí v budoucnu. Pro dosažení těchto cílů je proto nezbytné přijmout rozsáhlá opatření na úrovni EU. Ta by ovšem neměla překračovat rámec toho, co je nezbytně nutné k dosažení trvalého pokroku v podílu žen v řídicích a dozorčích orgánech společností, a zároveň by neměla omezovat fungování soukromých společností a tržního hospodářství.

Tento návrh přináší minimální harmonizaci, omezuje se na stanovení společných cílů a členským státům poskytuje dostatečný prostor, aby samy určily, jak lze těchto cílů nejlépe dosáhnout na vnitrostátní úrovni. Bere v úvahu vnitrostátní, regionální či místní podmínky, včetně toho, jak je v členských státech upraveno právo obchodních společností a jak společnosti postupují při výběru kandidátů do řídicích a dozorčích orgánů. Návrh požaduje pouze takové změny vnitrostátního práva obchodních společností, které jsou nezbytně nutné pro to, aby se minimálně harmonizovaly požadavky týkající se rozhodnutí o jmenování, a respektuje odlišnosti ve struktuře řídicích a dozorčích orgánů v členských státech. Nevztahuje se na malé a střední podniky (MSP), pro které by tato opatření mohla znamenat nepřiměřenou zátěž. Kromě toho, jak je vysvětleno výše, návrh stanoví kvantitativní cíle pouze v případě členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, což výrazně omezuje zasahování do každodenního řízení společnosti. Protože členové dozorčí rady/nevýkonní členové správní rady vykonávají především dozorčí funkce, je v jejich případě také snazší zaměstnat kvalifikované kandidáty, kteří nepůsobí v dané společnosti či v konkrétním odvětví – tento aspekt je důležitý pro ty oblasti hospodářství, ve kterých jsou osoby určitého pohlaví mezi pracovníky obzvláště nedostatečně zastoupeny.

Navrhovaná směrnice je díky své prozatímní povaze (viz článek 10) v souladu se zásadami subsidiarity a proporcionality.

Volba nástroje

Směrnice je nástrojem, který nejlépe zaručí soudržnou minimální míru genderové diverzity mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady veřejně kótovaných společností v EU. Zároveň členským státům umožňuje, aby detaily dotčených právních předpisů upravily podle své konkrétní úpravy práva obchodních společností a zvolily nejvhodnější prostředky pro prosazování těchto předpisů a uplatňování sankcí. Směrnice rovněž jednotlivým členským státům umožňuje učinit dobrovolně více, než tyto minimální normy požadují.

Evropský hospodářský prostor

Tento text se týká Evropského hospodářského prostoru a směrnice bude použitelná v členských státech Evropského hospodářského prostoru mimo EU na základě rozhodnutí Smíšeného výboru EHP.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Návrh nemá dopad na rozpočet Unie.

5. PODROBNÉ VYSVĚTLENÍ KONKRÉTNÍCH USTANOVENÍ

Článek 1: Účel

Toto ustanovení uvádí cíl této směrnice.

Článek 2: Definice

Tento článek stanoví hlavní definice, které vycházejí z definic uvedených v doporučení Komise 2005/162/ES o úloze nevykonných členů správní rady nebo členů dozorčí rady a o

výborech správní nebo dozorčí rady společností kotovaných na burze¹⁴, v doporučení Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků a malých a středních podniků¹⁵, pokud jde o definici malých a středních podniků, a ve směrnici Komise 2006/111/ES ze dne 16. listopadu 2006 o zprůhlednění finančních vztahů mezi členskými státy a veřejnými podniky a o finanční průhlednosti uvnitř jednotlivých podniků¹⁶, pokud jde o definici veřejných podniků.

Těmito definicemi se zejména zajistí, aby směrnice byla použitelná na různé systémy složení řídicích a dozorčích orgánů kotovaných společností, které existují v členských státech, tj. na dualistický systém, ve kterém existuje představenstvo a dozorčí rada, a na monistický systém, který spojuje řídicí a dozorčí funkce do jediné správní rady, jakož i na smíšené systémy, které kombinují aspekty obou systémů nebo které umožňují společnostem volit mezi různými modely.

Definice „člena“ objasňuje, že cíle stanovené touto směrnicí se vztahují na všechny členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady, včetně zástupců zaměstnanců v těch členských státech, v nichž podle vnitrostátních předpisů nebo praxe může nebo musí být jistý počet členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady jmenován či zvolen pracovníky společnosti a/nebo jejich organizacemi. Praktické postupy, které zajistí splnění cílů uvedených v této směrnici, by si však měly určit dotčené členské státy (viz bod odůvodnění 21).

Článek 3: Vyloučení malých a středních podniků z působnosti směrnice

Tento článek vylučuje z oblasti působnosti směrnice kotované společnosti, které jsou malými a středními podniky (MSP) podle definice doporučení Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků, malých a středních podniků¹⁷.

Článek 4: Cíle ohledně členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady

Odstavec 1 ukládá kotovaným společnostem, ve kterých je podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady nižší než 40 %, povinnost provádět jmenování do takových pozic na základě komparativní analýzy kvalifikace každého z kandidátů a použít při tom předem určená, jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria s cílem dosáhnout tohoto podílu nejpozději do 1. ledna 2020. Kratší lhůta pro splnění tohoto cíle (1. ledna 2018) je stanovena pro kotované společnosti, které jsou veřejnými podniky ve smyslu čl. 2 písm. b) směrnice Komise 2006/111/ES ze dne 16. listopadu 2006 o zprůhlednění finančních vztahů mezi členskými státy a veřejnými podniky a o finanční průhlednosti uvnitř jednotlivých podniků¹⁸. Členské státy mají nad takovými společnostmi rozhodující vliv, a proto mají k dispozici více nástrojů, kterými mohou změny dosáhnout rychleji.

Odstavec 2 stanoví způsob výpočtu přesného počtu členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, který je nezbytný pro splnění cíle zmíněného v odstavci 1. Přesný počet pozic v dozorčí radě/správní radě, který je nutný pro splnění daného cíle, by se měl co nejvíce blížit

¹⁴ Úř. věst. L 52, 25.2.2005, s. 51.

¹⁵ Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36.

¹⁶ Úř. věst. L 318, 17.11.2006, s. 17.

¹⁷ Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36.

¹⁸ Úř. věst. L 318, 17.11.2006, s. 17.

40 %, ať už tuto hranici překročí či ji zcela nedosáhne, zároveň by však kotované společnosti neměly mít povinnost jmenovat osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví do poloviny či více než poloviny pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, aby se zabránilo nepřiměřeným požadavkům.

Odstavec 3 stanoví preferenční pravidlo, jehož účelem je splnit cíl stanovený v odstavci 1. Toto preferenční pravidlo stanoví, že pokud jsou k dispozici dva stejně kvalifikovaní kandidáti obou pohlaví, upřednostní se kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví, pokud objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví. Tento procesní požadavek je nezbytný k zajištění toho, aby byly cíle v souladu s judikaturou¹⁹ Soudního dvora Evropské unie o pozitivní diskriminaci. Požadavky stanovené v tomto odstavci by měly být splněny ve vhodné fázi výběrového řízení v závislosti na vnitrostátních právních předpisech a stanovách kotovaných společností.

Odstavec 4 ukládá společností povinnost zveřejnění a důkazní břemeno. Toto ustanovení se použije v případech, že neúspěšný kandidát napadne výběrové řízení.

Odstavec 5 stanoví možnost odůvodnit nesplnění cíle v případě, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví tvoří méně než 10 % pracovníků.

Odstavec 6 uvádí, že cíl stanovený v odstavci 1 může být rovněž splněn v případě, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají v řídicích a dozorčích orgánech alespoň třetinu všech pozic, bez ohledu na to, zda jsou členy představenstva/výkonnými členy správní rady či členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady.

Článek 5: Dodatečná opatření přijatá společnostmi a podávání zpráv

Odstavec 1 ukládá kotovaným společnostem povinnost přijmout individuální závazky, pokud jde o zastoupení obou pohlaví mezi členy představenstva/výkonnými členy správní rady, které musí společnosti splnit do 1. ledna 2020, nebo do 1. ledna 2018 v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky.

Odstavec 2 ukládá kotovaným společnostem povinnost každoročně poskytovat a zveřejňovat informace o genderovém složení jejich řídicích a dozorčích orgánů a o dodržování čl. 4 odst. 1 a čl. 5 odst.

Odstavec 3 ukládá kotovaným společnostem, které nesplňují cíle týkající se členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady nebo závazky týkající se členů představenstva/výkonných členů správní rady, dodatečnou povinnost, totiž že musí vysvětlit důvody a předložit popis opatření, která pro splnění daných cílů či závazků doposud přijaly a hodlají v budoucnosti přijmout.

Odstavec 4 se týká pravomocí subjektů v oblasti rovného zacházení zřízených podle směrnice 2006/54/ES.

Článek 6: Sankce

¹⁹ 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).

Tento článek od členských států požaduje, aby stanovily pravidla upravující sankce, které se použijí v případě porušení této směrnice. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. V odstavci 2 je uveden orientační seznam možných konkrétních opatření.

Článek 7: Minimální požadavky

Toto ustanovení uvádí, že směrnice usiluje o minimální harmonizaci.

Article 8: Provedení

Členské státy mají povinnost přijmout příslušná opatření k provedení směrnice do dvou let ode dne jejího přijetí. Článek upřesňuje povinnosti týkající se těchto opatření a způsob informování Komise. Odstavec 3 umožňuje, aby členské státy, které již před vstupem v platnost této směrnice zavedly opatření pro zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady kotovaných společností, odložily použití procedurálních náležitostí, které se týkají jmenování kandidátů a jsou uvedené v čl. 4 odst. 1, 3, 4 a 5, pokud mohou prokázat, že pomocí jimi přijatých opatření lze cíle stanoveného v čl. 4 odst. 1 dosáhnout stejně účinně.

Články 9, 10 a 11: Přezkum; Vstup v platnost a pozbytí platnosti; Určení

Směrnice ukládá členským státům povinnost podávat zprávy. Komise je povinna každé dva roky přezkoumat uplatňování této směrnice a podat o něm zprávu, zejména pokud jde o otázku, zda cíle této směrnice již byly splněny.

Dané cíle budou platit, dokud v genderovém složení řídicích a dozorčích orgánů nebude dosaženo trvalého pokroku, a za tímto účelem obsahuje tato směrnice „ustanovení o skončení platnosti“.

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

(Text s významem pro EHP)

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

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

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru²⁰,

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (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. Podle ustanovení článku 8 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva“) 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) Zásada pozitivní diskriminace a její důležitost pro dosažení účinné rovnosti žen a mužů v praxi je uznána v čl. 157 odst. 4 Smlouvy a článku 23 Listiny základních práv Evropské unie, podle kterého musí být rovnost mezi ženami a muži zajištěna ve všech

²⁰ Úř. věst. C ..., ..., s.

oblastech a zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.

- (3) Podle doporučení Rady 84/635/EHS ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivní diskriminace ve prospěch žen²¹ by měly 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 ze dne 2. prosince 1996 o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu²² by měly 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.
- (4) V posledních letech Evropská komise předložila několik zpráv, ve kterých shrnula situaci ohledně genderové diverzity osob při ekonomickém rozhodování.²³ Komise vybidla kotované společnosti v Evropské 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.²⁴ Ve své Chartě žen²⁵ ze dne 5. března 2010 Evropská 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 své Strategii pro rovnost žen a mužů 2010–2015²⁶ za jeden z jejích prioritních úkolů.
- (5) V Evropském paktu pro rovnost žen a mužů 2011–2020, který byl přijat dne 7. března 2011, Rada 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 ze dne 6. července 2011²⁷ 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

²¹ Úř. věst. L 331, 19.12.1984, s. 34.

²² Úř. věst. L 319, 10.12.1996, s. 11.

²³ Zpráva Komise z roku 2010 „More women in senior positions“; pracovní dokument útvarů Komise „The Gender Balance in Business Leadership“ ze dne 1. 3. 2011, SEK(2011) 246 v konečném znění; zpráva o pokroku „Women in economic decision-making in the EU“ ze dne 5. 3. 2012; pracovní dokument útvarů Komise „Progress on equality between women and men in 2011“ ze dne 16. 4. 2012 (SWD(2012) 85 final).

²⁴ „Women on the Board Pledge for Europe“, IP/11/242.

²⁵ KOM(2010) 78 v konečném znění.

²⁶ KOM(2010) 491 v konečném znění.

²⁷ 2010/2115(INI).

svou výzvu k vytvoření právního předpisu zopakoval ve svém usnesení ze dne 13. března 2012 o rovnoprávnosti žen a mužů v Evropské unii – 2011²⁸.

- (7) Účinné využití lidského kapitálu je nejdůležitějším faktorem konkurenceschopnosti hospodářství a má klíčový význam pro řešení demografických výzev, před kterými EU stojí, a pro to, aby mohla úspěšně konkurovat v globalizované ekonomice a zajistit si komparativní výhody vůči třetím zemím. Skutečnost, že 60 % absolventů vysokých škol jsou ženy, svědčí o tom, že počet vysoce vzdělaných a kvalifikovaných žen stále roste. Pokud se tento potenciál i nadále nebude využívat při jmenování osob do ekonomických rozhodovacích pozic, znamenalo by to, že nebude plně využit kvalifikovaný lidský kapitál.
- (8) Společnosti se již ve velké míře shodují na tom, že přítomnost žen v řídicích a dozorčích orgánech zlepšuje jejich správu a řízení, neboť zvyšuje týmovou výkonnost a kvalitu přijímání rozhodnutí a to tím, že stanovisko přijímá tým, který je diverzifikovanější, pokud jde o pohlaví i názory jeho členů, tudíž zohledňuje více pohledů a dochází k vyváženějším rozhodnutím. Z četných studií rovněž vyplývá, že existuje pozitivní vztah mezi genderovou diverzitou v nejvyšším vedení a finanční výkonností i ziskovostí společnosti. Vyšší zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností v Unii proto může mít pozitivní dopad na výkonnost dotčených společností.
- (9) Z existujících studií rovněž vyplývá, že rovnost mužů a žen na trhu práce může významným způsobem zlepšit hospodářský růst. Vyšší zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech v kotovaných společnostech v Unii bude přínosem nejen pro ženy jmenované do řídicích a dozorčích orgánů, nýbrž také pomůže přilákat do společností ženské talenty a zajistit větší přítomnost žen na všech úrovních vedení a mezi pracovníky. Díky vyššímu podílu žen v řídicích a dozorčích orgánech společností lze proto pozitivně působit na odstraňování rozdílů v zaměstnanosti mužů a žen i rozdílů v jejich odměňování. Jestliže se využije stávající potenciál talentu žen, značně selepší návratnost investic do vzdělání, a to jak pro jednotlivé ženy, tak i veřejný sektor. Pokud jsou ženy v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností v EU zastoupeny nedostatečně, znamená to, že hospodářství členských států plně nevyužívá příležitosti k dosažení dlouhodobého udržitelného růstu.
- (10) Počet mužů v nejvyšším vedení společností v Unii i nadále výrazně převažuje nad počtem žen, třebaže existují právní předpisy Unie, které mají bránit diskriminaci na základě pohlaví a potlačovat ji, jakož i doporučení Rady, jejichž konkrétním cílem je zvýšit přítomnost žen při přijímání ekonomických rozhodnutí, a na úrovni Unie byla přijata opatření, která povzbuzují k samoregulaci. Genderová nevyváženost je obzvláště značná a kritická v soukromém sektoru, a především v kotovaných společnostech. Podle hlavního ukazatele, který Komise používá a který vypovídá o genderovém zastoupení v řídicích a dozorčích orgánech společností, zůstává podíl žen zastávajících nejvyšší rozhodovací pozice ve firmách velmi nízký. V lednu 2012 zastávaly ženy řídicích a dozorčích orgánech největších kotovaných společností v členských státech průměrně pouze 13,7 % míst a mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady jich bylo pouze 15 %.

²⁸ 2011/2244(INI).

- (11) Podíl žen, které jsou členy řídicích a dozorčích orgánů společností, roste jen velmi pomalu, během posledních let ročně průměrně jen o 0,6 procentního bodu. Jednotlivé členské státy dosahují rozdílné míry zlepšení, což vede k velmi odlišným výsledkům. Výrazně větší pokrok byl zaznamenán v členských státech, ve kterých jsou zavedena závazná opatření. Je pravděpodobné, že narůstající rozdíly mezi členskými státy budou ještě větší, neboť jednotlivé členské státy zauímají ke zvýšení zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech velmi odlišné přístupy.
- (12) Nekoordinované a rozdílné právní předpisy, či neexistence právní úpravy na vnitrostátní úrovni, pokud jde o genderovou vyváženost v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností, způsobují, že v jednotlivých členských státech se liší počet žen mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady a tempo zlepšení je odlišné. Tyto rozdíly navíc také brání vnitřnímu trhu, neboť na evropské kotované společnosti kladou, pokud jde o správu a řízení společnosti, různé požadavky. Tyto rozdílné právní a samoregulační požadavky ohledně zastoupení mužů a žen v řídicích a dozorčích orgánech mohou kotovaným společnostem, které působí přes hranice, způsobovat praktické komplikace (zejména při zřizování dceřiných společností nebo při fúzích a akvizicích), stejně tak mohou být problematické pro kandidáty na pozice v řídicích a dozorčích orgánech.
- (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 do detailů, je přesto nezbytné zavést určité minimální normy, které budou od kotovaných společností, u kterých neexistuje vyvážené genderové zastoupení mužů a žen, požadovat, aby tyto společnosti přijímaly rozhodnutí o jmenování členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady na základě objektivního srovnávacího posouzení kvalifikací kandidátů z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků. Je to nutné k dosažení vyváženého zastoupení mužů a žen mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady. Pouze opatření na úrovni EU může účinně pomoci zajistit rovné konkurenční podmínky po celé Unii a zabránit komplikacím ve fungování podniků.
- (15) Evropa 2020, strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění²⁹, stanovila, že vyšší 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

²⁹ KOM(2010) 2020 v konečném znění.

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 současné ekonomické krizi se Evropa 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 přijímání ekonomických rozhodnutí, zejména v řídicích a dozorčích orgánech společností, bude mít pozitivní vedlejší účinek na zaměstnanost žen v dotčených společnostech a v rámci hospodářství jako celku.

- (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 zlepšování nedostatečného zastoupení žen na ekonomických rozhodovacích pozicích nejlepších výsledků.
- (17) Společnosti kotované na burzách jsou obzvláště ekonomicky důležité, známé a ovlivňují trh jako celek. Opatření stanovená v této směrnici by proto měla platit pro kotované společnosti, které jsou definovány jako společnosti založené v členském státě, jejichž cenné papíry jsou přijaty k obchodování na regulovaném trhu ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 14 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/39/ES ze dne 21. dubna 2004 o trzích finančních nástrojů³⁰ v jednom nebo více členských státech. Tyto společnosti určují standardy pro celé hospodářství a dá se očekávat, že jejich počínání budou napodobovat i ostatní typy společností. Veřejná povaha kotovaných společností opravňuje k tomu, aby byly ve veřejném zájmu více regulovány.
- (18) Tato směrnice nemá platit pro mikropodniky a malé a střední podniky („MSP“) definované doporučením Rady 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků a malých a středních podniků³¹, a to i v případě, že se jedná o kotované společnosti.
- (19) V členských státech mají řídicí a dozorčí orgány kotovaných společností různou organizační strukturu, přičemž hlavní rozdíl spočívá v dualistickém systému, ve kterém existuje představenstvo a dozorčí rada, a monistickém systému, 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. Opatření podle této směrnice by měla platit stejně pro všechny organizační systémy řídicích a dozorčích orgánů v členských státech.
- (20) Všechny organizační systémy řídicích a dozorčích orgánů 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. Kvantitativní cíle uvedené v této směrnici by měly platit pouze pro členy dozorčí

³⁰ Úř. věst. L 145, 30.4.2004, s. 1.

³¹ Úř. věst. L 124, 20.5.2003, s. 36.

rady/nevýkonné členy správní rady, aby se vhodně vyvážila jak nutnost posílit genderovou diverzitu v řídicích a dozorčích orgánech, tak i potřeba minimalizovat zasahování do každodenního řízení společnosti. Protože členové dozorčí rady/nevýkonní členové správní rady vykonávají dozorčí funkce, je také snazší zaměstnat kvalifikované kandidáty, kteří nepůsobí v dané společnosti, a často ani v konkrétním odvětví, ve kterém společnost podniká – tento aspekt je důležitý pro ty oblasti hospodářství, ve kterých jsou osoby určitého pohlaví mezi pracovníky obzvláště nedostatečně zastoupeny.

- (21) 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 a/nebo jejich organizacemi. Kvantitativní cíle uvedené v této směrnici by měly platit pro všechny členy dozorčí rady/nevýkonné členy správní rady, včetně zástupců zaměstnanců. Praktické postupy, které zajistí splnění těchto cílů a zohlední skutečnost, že někteří členové dozorčí rady/nevýkonní členové správní rady jsou zástupci zaměstnanců, by si však měly určit dotčené členské státy.
- (22) Kotovaným společnostem v Unii by se mělo uložit za povinnost zavést vhodné postupy s cílem splnit konkrétní cíle týkající se genderového složení jejich řídicích a dozorčích orgánů. Kotované společnosti, ve kterých je podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady nižší než 40 %, by do takových pozic měly jmenovat kandidáty na základě komparativní analýzy kvalifikace každého z nich a použít při tom předem určená, jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria s cílem dosáhnout tohoto podílu nejpozději do 1. ledna 2020. Tato směrnice proto stanoví cíl, kterým je alespoň 40% zastoupení osob nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady a který má být splněn do výše uvedeného data. Tento cíl se v zásadě týká pouze obecné genderové diverzity mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady a v individuálních případech nezasahuje do konkrétní volby jednotlivých členů dozorčí rady/správní rady vybíraných ze široké skupiny mužských a ženských kandidátů. Zejména nevylučuje žádného konkrétního kandidáta na pozici člena dozorčí rady/správní rady, ani společnostem či akcionářům neukládá, jaké vybrat konkrétní členy dozorčí rady/správní rady. O vhodných členech tohoto orgánu tedy i nadále rozhodují společnosti a akcionáři.
- (23) Členské státy mají rozhodující vliv na kotované společnosti, které jsou veřejnými podniky ve smyslu čl. 2 písm. b) směrnice Komise 2006/111/ES ze dne 16. listopadu 2006 o zprůhlednění finančních vztahů mezi členskými státy a veřejnými podniky a o finanční průhlednosti uvnitř jednotlivých podniků³². Díky tomuto rozhodujícímu vlivu mají k dispozici nástroje, které mohou nutnou změnu přinést rychleji. Takové společnosti by proto měly daný cíl, tj. alespoň 40 % členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady musí být osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví, splnit dříve.
- (24) Způsob určení počtu pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, který je nutný pro splnění daného cíle, je třeba přesněji vymezit, neboť z důvodu velikosti většiny dozorčích rad/správních rad je matematicky pouze možné tento podíl (přesně 40 %) překročit, nebo nedodržet. Počet pozic v dozorčí radě/správní radě, který je nutný pro splnění daného cíle, by se proto měl 40 % co nejvíce blížit. Aby se zároveň

³² Úř. věst. L 318, 17.11.2006, s. 17.

zabránilo diskriminaci pohlaví, které mělo původně početní převahu, kotované společnosti by neměly mít povinnost jmenovat osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví do poloviny či více než poloviny pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady. Osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví by proto například měly v dozorčí radě/správní radě složené ze tří či čtyř členů obsadit alespoň jednu pozici, v dozorčí radě/správní radě složené z pěti či šesti členů alespoň dvě pozice a v dozorčí radě/správní radě složené ze sedmi či osmi členů alespoň tři pozice.

- (25) Soudní dvůr Evropské unie ve své judikatuře³³ týkající se pozitivní diskriminace a její slučitelnosti se zásadou nediskriminace založené na pohlaví (kterou nyní rovněž stanoví článek 21 Listiny základních práv Evropské unie) uznal, že v určitých případech lze nedostatečně zastoupené pohlaví upřednostnit při výběru zaměstnanců či u příležitosti povýšení, a to za předpokladu, že tento kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví je z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků stejně kvalifikovaný jako konkurent opačného pohlaví a že takové upřednostnění není automatické a bezpodmínečné, nýbrž že od něj lze upustit, pokud ve prospěch konkrétního kandidáta opačného pohlaví rozhodnou příslušné důvody. Musí být jednak zaručeno, že žádost každého kandidáta byla objektivně posouzena a byla zohledněna všechna kritéria týkající se konkrétního kandidáta.
- (26) V souladu s touto judikaturou by měly členské státy zajistit, aby výběr nejlépe kvalifikovaných kandidátů na pozice členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady vycházel z komparativní analýzy kvalifikace každého z kandidátů na základě předem určených, jasných, neutrálně formulovaných a jednoznačných kritérií. Mezi příklady typů kritérií výběru, které mohou společnosti používat, patří odborná zkušenost s řídicími a/nebo dozorčími úkoly, znalosti konkrétních oblastí, jako jsou finance, kontrola či řízení lidských zdrojů, vůdčí a komunikační dovednosti a schopnosti navazovat kontakty. Kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví by měl být upřednostněn, pokud je z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků stejně kvalifikovaný jako kandidát opačného pohlaví a pokud objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.
- (27) Metody náboru a jmenování členů řídicích a dozorčích orgánů se liší v jednotlivých členských státech, jakož i jednotlivých společnostech. Někdy jsou předběžně vybráni kandidáti (například nominačním výborem), kteří jsou představeni valné hromadě akcionářů, jindy jsou členové vedení přímo jmenováni jednotlivými akcionáři či se o jednotlivých kandidátech či seznamu kandidátů hlasuje na valné hromadě akcionářů. 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. Aby se dosáhlo cíle vyváženějšího zastoupení mužů a žen řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností, stanoví tato směrnice pouze minimální harmonizaci výběrových řízení a umožňuje použít podmínky stanovené judikaturou Soudního dvora.
- (28) Tato směrnice má zlepšit genderovou vyváženost mezi členy řídicích a dozorčích orgánů společností kotovaných na burzách, a přispět tak k realizaci zásady rovného

³³ 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).

zacházení mezi muži a ženami, která je považována za základní právo Unie. Kotované společnosti by proto měly mít povinnost zveřejňovat na žádost neúspěšného kandidáta nejen kvalifikační kritéria, na nichž byl založen výběr, ale také objektivní srovnávací posouzení těchto kritérií, a případně rovněž důvody, které rozhodly ve prospěch kandidáta, který není osobou nedostatečně zastoupeného pohlaví. Tato omezení výkonu práva na respektování soukromého života (spočívající ve zpracování osobních údajů) uznaného v člancích 7 a 8 Listiny a povinnost kotovaných společností, aby takové informace předkládaly na požádání neúspěšnému kandidátovi, jsou 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.

- (29) Pokud se neúspěšný kandidát, osoba nedostatečně zastoupeného pohlaví, domnívá, že je stejně kvalifikovaný jako jmenovaný kandidát opačného pohlaví, dotčená kotovaná společnost by měla být povinna prokázat správnost své volby.
- (30) Členské státy by pro případy porušení povinností vyplývajících z této směrnice měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce, které by mj. mohly zahrnovat správní pokuty či ustanovení, že příslušný soudní orgán prohlásí jmenování nebo volbu kandidáta na člena dozorčí rady/nevýkonného člena správní rady, které proběhly v rozporu s vnitrostátními ustanoveními přijatými podle čl. 4 odst. 1, za neplatné či je zruší.
- (31) Protože genderové složení pracovníků má přímý vliv na dostupnost kandidátů nedostatečně zastoupeného pohlaví, mohou členské státy stanovit, že dotčená společnost nemá mít povinnost splnit cíl stanovený směrnicí, pokud osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví tvoří méně než 10 % pracovníků.
- (32) Vzhledem k tomu, že kotované společnosti by měly usilovat o zvýšení podílu osob nedostatečně zastoupeného pohlaví ve všech rozhodovacích pozicích, mohou členské státy stanovit, že cíl stanovený v této směrnici by měl být považován za splněný, pokud mohou kotované společnosti prokázat, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají v řídicích a dozorčích orgánech alespoň třetinu všech pozic, bez ohledu na to, zda jsou členy představenstva/výkonnými členy správní rady či členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady.
- (33) Aby se zlepšila genderová vyváženost také mezi členy představenstva/výkonnými členy správní rady zapojenými do každodenního řízení, mělo by se od kotovaných společností kromě opatření týkajících se členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady požadovat, aby přijaly individuální závazky, pokud jde o zastoupení obou pohlaví mezi členy představenstva/výkonnými členy správní rady, které by měly být splněny nejpozději do 1. ledna 2020. Cílem těchto závazků by mělo být dosažení konkrétního pokroku v otázce lepší genderové vyváženosti v jednotlivých společnostech.
- (34) Členské státy by měly od kotovaných společností požadovat, aby každoročně předkládaly příslušným vnitrostátním orgánům informace o genderovém složení svých řídicích a dozorčích orgánů, jakož i informace o tom, jak se jim daří plnit cíle stanovené v této směrnici, a umožnily tak těmto orgánům posoudit pokrok, kterého každá kotovaná společnost v oblasti genderové vyváženosti dosáhla. Tyto informace by měly být zveřejněny a v případě, že dotčená společnost daný cíl ještě nesplnila,

měla by uvést opatření, která pro splnění daného cíle doposud přijala a hodlá v budoucnosti přijmout.

- (35) Je možné, že některé členské státy zavedly opatření pro zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů mezi členy vřídících a dozorčích orgánech kotovaných společností ještě předtím, než tato směrnice vstoupila v platnost. Takovým členským státům by mělo být umožněno uplatňovat tato opatření namísto procedurálních náležitostí týkajících se jmenování kandidátů, pokud mohou prokázat, že pomocí jimi přijatých opatření lze cíle ohledně zastoupení nedostatečně zastoupeného pohlaví, kterým je alespoň 40% podíl tohoto pohlaví mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady kotovaných společností, dosáhnout stejně účinně, a to nejpozději do 1. ledna 2020 nebo, v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky, nejpozději do 1. ledna 2018.
- (36) Tato směrnice respektuje základní práva a dodržuje zásady uznané Listinou základních práv Evropské unie. 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 genderového zastoupení mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady 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 vřídících a dozorčích orgánech společností, lze genderovou vyváženost vřídících 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 řídících a dozorčích orgánech. Tato směrnice neupírá společnostem možnost jmenovat do řídících a dozorčích orgánů nejkvalifikovanější kandidáty a všem kotovaným společnostem 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. Směrnice má pozbýt platnosti dne 31. prosince roku 2028. 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 dokumentech³⁴ 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:

Článek 1
Předmět

Tato směrnice stanoví opatření, která mají zajistit vyváženější zastoupení mužů a žen mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady kotovaných společností tím, že zavádí opatření, jejichž cílem je urychlit pokrok v oblasti genderové vyváženosti, přičemž společnostem poskytuje dostatek času na provedení nezbytných opatření.

Článek 2
Definice

Pro účely této směrnice platí tyto definice:

- (1) „kotovanou společností“ se rozumí společnost se sídlem v některém z členských států, jejíž cenné papíry jsou v jednom nebo více členských státech přijaté 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 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 a každý člen správní rady v monistickém systému, který je zapojen do každodenního řízení společnosti;

³⁴ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

- (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 slučuje řídicí a dozorčí funkce společnosti;
- (7) „dualistickým systémem řízení“ se rozumí systém, ve kterém řídicí a dozorčí funkce 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 její 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) „veřejným podnikem“ se rozumí podnik, na nějž mohou mít orgány veřejné moci přímo nebo nepřímo rozhodující vliv na základě vlastnictví, finanční účasti v něm nebo na základě pravidel, jimiž se podnik musí řídit. Má se za to, že orgány veřejné moci mají rozhodující vliv, pokud ve vztahu k určitému podniku přímo či nepřímo:
- drží většinu upsaného základního kapitálu takového podniku nebo
 - kontrolují většinu hlasů spojených s akciemi vydanými takovým podnikem nebo
 - mohou jmenovat více než polovinu členů správního, řídicího nebo dozorčího orgánu takového podniku.

Článek 3

Vyloučení malých a středních podniků z působnosti směrnice

Tato směrnice neplatí pro malé a střední podniky (dále jen „MSP“).

Článek 4

Cíle ohledně členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady

1. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti, ve kterých je podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady nižší než 40 %, do takových pozic jmenovaly kandidáty na základě komparativní analýzy kvalifikace každého z nich a použily při tom předem určená, jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria s cílem dosáhnout tohoto podílu nejpozději do 1. ledna 2020 nebo, v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky, nejpozději do 1. ledna 2018.
2. Počet pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, který je nezbytný pro splnění cíle stanoveného v odstavci 1, má co nejvíce odpovídat 40% podílu, avšak nemá překročit 49 %.
3. Aby členské státy dosáhly cíle stanoveného v odstavci 1, zajistí, aby byl při výběru členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady upřednostněn kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví, pokud je z hlediska vhodnosti, způsobilosti a

odborných výsledků stejně kvalifikovaný jako kandidát opačného pohlaví, pod podmínkou, že objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.

4. členské státy zajistí, aby kotované společnosti měly povinnost zveřejnit na žádost neúspěšného kandidáta kvalifikační kritéria, na nichž byl výběr kandidátů založen, dále objektivní srovnávací posouzení těchto kritérií, a případně důvody, které rozhodly ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.
5. V souladu se svými vnitrostátními soudními systémy členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že pokud neúspěšný kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví zjistí skutečnosti, díky nimž se lze domnívat, že tento kandidát byl stejně kvalifikovaný jako jmenovaný kandidát opačného pohlaví, kotovaná společnost bude muset prokázat, že neporušila pravidla stanovená v odstavci 3.
6. členské státy mohou stanovit, že se cíl stanovený v odstavci 1 nevztahuje na kotované společnosti, v nichž osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví tvoří méně než 10 % pracovníků.
7. členské státy mohou stanovit, že cíl stanovený v odstavci 1 je splněn, pokud mohou kotované společnosti prokázat, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají v řídicích a dozorčích orgánech alespoň třetinu všech pozic, bez ohledu na to, zda jsou členy představenstva/výkonnými členy správní rady či členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady.

Článek 5

Dodatečná opatření přijatá společnostmi a podávání zpráv

1. členské státy zajistí, aby kotované společnosti přijaly individuální závazky, pokud jde o vyvážené zastoupení obou pohlaví mezi členy představenstva/výkonnými členy správní rady, které mají být splněny nejpozději do 1. ledna 2020 nebo, v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky, do 1. ledna 2018.
2. členské státy požadují od kotovaných společností, aby jednou ročně počínaje [dva roky po přijetí] předkládaly příslušným vnitrostátním orgánům informace o zastoupení mužů a žen v jejich řídicích a dozorčích orgánech, v rozlišení podle členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady a členů představenstva/výkonných členů správní rady, jakož i informace o tom, jaká přijaly opatření ohledně cílů stanovených v čl. 4 odst. 1 a v tomto článku odstavci 1, a aby tyto informace vhodným a přístupným způsobem zveřejňovaly na svých internetových stránkách.
3. Pokud kotovaná společnost neplní cíle stanovené v čl. 4 odst. 1 nebo vlastní individuální závazky přijaté podle tohoto článku odstavce 1, musí dodatečně k informacím uvedeným v tomto článku v odstavci 2 uvádět rovněž důvody, kvůli kterým společnost cíle nebo závazky neplní, jakož i popis opatření, která společnost dosud přijala či která hodlá přijmout, aby dané cíle nebo závazky splnila.
4. členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že orgán nebo orgány pověřené v souladu s článkem 20 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 (přepracované

znění)³⁵ budou rovněž příslušné pro prosazování, analýzu, sledování a podporu genderové vyváženosti v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností.

Článek 6

Sankce

1. Členské státy stanoví pravidla upravující sankce za porušování vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.
2. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující a mohou zahrnovat tato opatření:
 - (a) správní pokuty;
 - (b) příslušný soudní orgán prohlásí jmenování či volbu členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, které byly provedeny v rozporu s vnitrostátními ustanoveními přijatými podle čl. 4 odst. 1, za neplatné či je zruší.

Článek 7

Minimální požadavky

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

Článek 8

Provedení

1. Členské státy přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do [dvou let po přijetí]. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění.
2. Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo na ni musí být učiněn odkaz při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.
3. Aniž by byl dotčen čl. 4 odst. 6 a 7, mohou členské státy, které již před vstupem této směrnice v platnost zavedly opatření pro zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady kotovaných společností, odložit použití procedurálních náležitostí, které se týkají jmenování kandidátů a jsou uvedené v čl. 4 odst. 1, 3, 4 a 5, pokud lze prokázat, že díky těmto opatřením mohou osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávat alespoň 40 % pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady kotovaných společností, a to nejpozději do 1. ledna 2020 nebo, v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky, nejpozději do 1. ledna 2018.

³⁵ Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

Dotčené členské státy předloží Komisi příslušné prokazující informace.

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 nejpozději do 1. ledna 2017 a poté každé dva roky zprávu o provádění této směrnice. Tyto zprávy zahrnují mimo jiné podrobné informace o opatřeních, která byla přijata s cílem splnit cíle stanovené v čl. 4 odst. 1, informace požadované v souladu s čl. 5 odst. 2 a informace o individuálních závazcích, které kotované společnosti přijaly podle čl. 5 odst. 1.
2. Členské státy, které podle čl. 8 odst. 3 odloží použití procedurálních náležitostí, jež se týkají jmenování kandidátů a jsou uvedené v čl. 4 odst. 1, 3, 4 a 5, prokáží ve svých zprávách zmíněných v odstavci 1 konkrétní výsledky, jichž bylo dosaženo díky vnitrostátním opatřením uvedeným v čl. 8 odst. 3. Komise přezkoumá, zda daná opatření skutečně umožňují osobám nedostatečně zastoupeného pohlaví, aby do 1. ledna 2018 (v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky) a do 1. ledna 2020 (v případě kotovaných společností, které nejsou veřejnými podniky) zastávaly alespoň 40 % pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady. Komise o tom následně vydá zvláštní zprávu. První takovou zprávu Komise vydá do 1. července 2017, následné zprávy budou vydávány do šesti měsíců po předložení příslušných zpráv členských států podle odstavce 1.

Dotčené členské státy zajistí, aby kotované společnosti, které se řídí vnitrostátními opatřeními uvedenými v čl. 8 odst. 3 a které do 1. ledna 2018 (pokud jsou veřejnými podniky) a do 1. ledna 2020 (pokud nejsou veřejnými podniky) ještě nejmenovaly či nezvolily do pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady alespoň 40 % osob nedostatečně zastoupeného pohlaví, použily od daného data procedurální náležitosti, které se týkají jmenování kandidátů a jsou uvedené v čl. 4 odst. 1, 3, 4 a 5.

3. Komise přezkoumá uplatňování této směrnice a nejpozději do 31. prosince 2021 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 kotovaných společností a na různých rozhodovacích úrovních v hospodářství vyvíjet, a s ohledem na to, zda bude dosažený pokrok dostatečně trvalý, Komise ve své zprávě posoudí, zda je nutné, aby tato směrnice platila i po datu určeném v čl. 10 odst. 2 nebo zda je třeba dobu trvání platnosti 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 2028.

Článek 11
Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne

Za Evropský parlament
předseda

Za Radu
předseda