

V Bruseli 31. mája 2017  
(OR. en)

9496/17

---

---

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

---

---

**SOC 415  
GENDER 13  
ECOFIN 440  
DRS 36  
CODEC 882**

## **SPRÁVA**

---

Od:	Predsedníctvo
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Č. predch. dok.:	6874/17 SOC 160 GENDER 8 ECOFIN 164 DRS 7 CODEC 302
Č. dok. Kom.:	16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
Predmet:	Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení rodovej vyváženej medzi riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach – správa o pokroku

---

## **I. ÚVOD**

Komisia 14. novembra 2012 prijala návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení rodovej vyváženej medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach. Cieľom navrhovanej smernice je riešiť závažný problém nedostatočného zastúpenia žien pri hospodárskom rozhodovaní na najvyššej úrovni, pričom sa pre podiel nedostatočne zastúpeného pohlavia vo vrcholových orgánoch spoločností kótovaných na burze stanovuje kvantitatívny cieľ na úrovni 40 %, ktorý sa má dosiahnuť do roku 2020 (v prípade verejných podnikov do roku 2018). Spoločnosti by mali povinnosť snažiť sa o dosiahnutie tohto cieľa okrem iného aj zavedením procesných pravidiel pre výber a vymenúvanie nevykonných členov vrcholových orgánov.

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

Národné parlamenty DK, NL, PL, SE, UK a jedna z dvoch komôr parlamentu CZ (poslanecká snemovňa) predložili do ôsmich týždňov od predloženia návrhu Komisie odôvodnené stanoviská, podľa ktorých návrh nie je v súlade so zásadou subsidiarity.<sup>1</sup>

Európsky hospodársky a sociálny výbor zaujal stanovisko 13. februára 2013.<sup>2</sup>

Výbor regiónov zaujal stanovisko 30. mája 2013.<sup>3</sup>

Európsky parlament prijal pozíciu v prvom čítaní 20. novembra 2013.<sup>4</sup>

Všetky delegácie majú v tejto fáze k návrhu všeobecnú výhradu preskúmania; delegácie UK a FR vzniesli výhrady parlamentného preskúmania a delegácie CZ, DK, SK, SI a LV majú jazykové výhrady preskúmania.

---

<sup>1</sup> Od Komisie sa opätovné posúdenie nepožadovalo, pretože sa nedosiahol jednotretinový prah stanovený v článku 7 protokolu č. 2 k ZEÚ.

<sup>2</sup> Ú. v. EÚ C 133, 9.5.2013, s. 68.

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

<sup>4</sup> P7\_TA(2013)0488 Rodi Kratsa-Tsagaropoulouová (EPP/EL) bola spravodajkyňou Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (FEMM) a Evelyn Regnerová (S&D/AT) spravodajkyňou Výboru pre právne veci (JURI).

## II. PRÁCA RADY POČAS MALTSKÉHO PREDSEDNÍCTVA

Keďže návrh nebol od decembra 2015 zaradený do programu Rady, maltské predsedníctvo rozhodlo, že je čas zhodnotiť situáciu. Okrem toho, predsedníctvo malo na zreteli, že v Európe je síce vo všeobecnosti konsenzus v súvislosti s potrebou zlepšiť rodovú vyváženosť v rozhodovaní, najmä v hospodárskej oblasti a na najvyššej úrovni, pokrok v rámci EÚ je však stále pomalý a nerovnomerný. V apríli 2016 tak v celej EÚ tvorili ženy len 23 % členov vrcholových orgánov najväčších verejne kótovaných spoločností a iba 7 % ich predsedov.<sup>5</sup>

Pracovná skupina pre sociálne otázky preskúmala na svojom zasadnutí 15. marca 2017 súbor návrhov predsedníctva k zneniu (6874/17), ktoré úzko nadväzovali na text, o ktorom rokovala Rada EPSCO na zasadnutí 7. decembra 2015.<sup>6</sup> Konkrétne, doložka flexibility uvedená v článku 4b by členským štátom umožnila dosiahnuť ciele smernice prostredníctvom vlastnej voľby a pozastaviť procedurálne požiadavky smernice, ak už prijali rovnako účinné opatrenia alebo dosiahli pokrok, ktorý sa približuje ku kvantitatívnym cieľom uvedeným v smernici. V článku 4b ods. 1a sa s cieľom skombinovať flexibilitu s maximálnou právnou istotou vymedzujú tri možné scenáre, ktoré by sa z právneho hľadiska považovali za záruku „rovnakej účinnosti“ na obdobie do 31. decembra 2024.<sup>7</sup> Navyše, na základe podmienok uvedených v článku 4b ods. 2 môžu členské štáty zachovať pozastavenie uplatňovania procedurálnych požiadaviek smernice aj po roku 2024.

---

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm).

<sup>6</sup> 14343/15.

<sup>7</sup> Pozri aj vysvetľujúce poznámky v dokumentoch 14562/14 a 13942/15.

## Zmeny zavedené maltským predsedníctvom

Vzhľadom na čas, ktorý už uplynul počas rokovaní v Rade, predsedníctvo upravilo harmonogram vykonávania tak, že cieľové dátumy, lehoty na podávanie správ a doložku o ukončení platnosti predĺžilo o 2 roky.<sup>8</sup> V smernici by sa v jej súčasnej podobe teda od členských štátov vyžadovalo, aby zabezpečili, že kótované spoločnosti sa budú snažiť splniť do 31. decembra 2022 (namiesto roku 2020) cieľ, ktorým je aspoň 40 %-ný podiel nedostatočne zastúpeného pohlavia v pozíciách nevýkonných riadiacich pracovníkov a aspoň 33 %-ný podiel nedostatočne zastúpeného pohlavia vo všetkých pozíciách riadiacich pracovníkov, t. j. výkonných aj nevýkonných riadiacich pracovníkov, . (Pozri článok 4 a odôvodnenia 22, 24a a 26.)

Predsedníctvo prispôsobilo harmonogram vykonávania tak, že pokiaľ nie sú splnené určité podmienky, pozastavenie na základe článku 4b sa skončí 31. decembra 2024 (namiesto roku 2022). Ak by tieto podmienky neboli splnené, členské štáty by boli povinné zabezpečiť uplatňovanie procedurálnych požiadaviek uvedených v článku 4a s účinnosťou od 30. septembra 2025 (namiesto roku 2023). (Pozri článok 4b.) Dátum sa rovnako upravil aj v článku 4c týkajúcom sa individuálnych kvantitatívnych cieľov, ktoré si majú stanoviť kótované spoločnosti, na ktoré sa nevzťahujú ciele stanovené v článku 4. (Pozri článok 4c.)

Predsedníctvo z rovnakých dôvodov navrhlo, že Komisia by mala začať podávať správy o uplatňovaní smernice do 31. decembra 2026 (namiesto roku 2024). (Pozri článok 9.) Doložka o ukončení platnosti sa nakoniec upravila tak, že účinnosť smernice by uplynula 31. decembra 2033 (namiesto roku 2031) (Pozri článok 10.)

Návrh smernice, tak ako ho prepracovalo maltského predsedníctvo, sa uvádza v prílohe k tejto správe.

---

<sup>8</sup> Predsedníctvo tiež vykonalo niekoľko menších technických úprav, na ktoré delegácie nereagovali.

### III. STANOVISKÁ DELEGÁCIÍ

Väčšina delegácií návrh podporila a bola ochotná znenie predsedníctva akceptovať. Iné delegácie však návrh smernice podporiť nemohli, a to najmä preto, že nie je v súlade so zásadami subsidiarity a proporcionality.

Okrem toho, jedna delegácia uviedla, že má problém s právnym základom, ktorý navrhla Komisia. Zástupca Komisie opätovne potvrdil jej názor, že článok 157 ods. 3 je vhodným právnym základom.

### IV. ZÁVER

Hoci všetky delegácie v zásade podporujú zlepšenie rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch spoločností, niektoré delegácie naďalej uprednostňujú vnútroštátne opatrenia (alebo nezáväzné opatrenia na úrovni EÚ), pričom iné podporujú právne predpisy na úrovni EÚ. Na dosiahnutie kompromisu bude potrebná ďalšia práca a politická reflexia.

---

Návrh

**SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY  
o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných  
na burze a súvisiacich opatreniach**

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru,<sup>9</sup>

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

---

<sup>9</sup> Ú. v. EÚ C , , s. .

- (1) Rovnosť medzi ženami a mužmi je jednou z hodnôt, na ktorých je Únia založená, a jedným z jej hlavných cieľov, ako sa uvádza v článku 2 a článku 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ). Podľa ustanovení článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa Únia vo všetkých svojich činnostiach snaží o odstránenie nerovností a podporu rovnosti medzi mužmi a ženami. V článku 157 ods. 3 zmluvy sa poskytuje právny základ pre prijatie opatrení Únie, ktoré majú zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania.
- (2) Úloha, ktorú pri dosahovaní účinnej rovnosti žien a mužov v praxi môže zohrávať zásada pozitívnej diskriminácie, sa uznáva v článku 157 ods. 4 ZFEÚ a v článku 23 Charty základných práv Európskej únie (charta), v ktorom sa stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach a že zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijatiu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.
- (3) Podľa odporúčania Rady 84/635/EHS<sup>10</sup> by členské štáty mali vykonať kroky na zabezpečenie toho, aby pozitívna diskriminácia v rámci možností zahŕňala aj opatrenia, ktoré majú dosah na aktívnu účasť žien v rozhodovacích orgánoch. Podľa odporúčania Rady 96/694/ES<sup>11</sup> by členské štáty mali podnecovať súkromný sektor k zvýšeniu zastúpenia žien na všetkých úrovniach rozhodovania, najmä prostredníctvom prijatia alebo v rámci už existujúcich plánov v oblasti rodovej rovnosti a programov pozitívnej diskriminácie.

---

<sup>10</sup> Odporúčanie Rady 84/635/EHS z 13. decembra 1984 o podpore pozitívnych opatrení v prospech žien (Ú. v. ES L 331, 19.12.1984, s. 34).

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

- (4) V posledných rokoch Komisia predložila niekoľko správ, v ktorých zhrnula situáciu týkajúcu sa rodovej diverzity na hospodárskych rozhodovacích pozíciách. Komisia nabáda kótované spoločnosti v Únii k tomu, aby prostredníctvom samoregulačných opatrení zvýšili počet žien vo svojich vrcholových orgánoch a aby v tomto smere prijali konkrétne dobrovoľné záväzky. Komisia vo svojom oznámení z roku 2010 s názvom Posilnený záväzok v prospech rovnosti medzi ženami a mužmi – Charta žien zdôraznila, že ženy v politickom a ekonomickom živote ešte stále nemajú plný prístup k účasti na moci a prijímaní rozhodnutí, a znovu potvrdila svoj záväzok využiť svoje právomoci na podporu spravodlivejšieho zastúpenia žien a mužov na zodpovedných pozíciách. Komisia v Stratégii rovnosti žien a mužov 2010 – 2015 určila zlepšenie rodovej vyváženosti v rozhodovaní za jednu zo svojich prioritných úloh.
- (5) Rada v roku 2011 prijala Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2011 – 2020), v ktorom uznala, že politiky rodovej rovnosti majú mimoriadny význam pre hospodársky rast, prosperitu a konkurencieschopnosť; opätovne potvrdila svoj záväzok odstrániť rodové rozdiely v záujme splnenia cieľov stratégie Európa 2020, a to najmä v troch oblastiach, ktoré sú pre rodovú rovnosť nanajvyššie dôležité, t. j. v oblasti zamestnanosti, vzdelávania a sociálneho začlenenia, a naliehavo požadovala prijatie opatrení na podporu rovnakého zastúpenia žien a mužov v rozhodovaní na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach s cieľom maximálne využiť všetky talenty, ktoré sú k dispozícii.
- (6) Európsky parlament vo svojom uznesení z júla 2011 o ženách a riadení podnikov vyzval spoločnosti, aby do roku 2015 dosiahli kritický prah 30 % podielu žien medzi členmi riadiacich orgánov a 40 % podiel do roku 2020. Vyzval Komisiu, aby v prípade, že kroky prijaté spoločnosťami a členskými štátmi budú považované za nedostatočné, do roku 2012 navrhla právny predpis, ktorý bude obsahovať aj kvóty. Európsky parlament zopakoval túto výzvu na prijatie právneho predpisu vo svojom uznesení z 13. marca 2012 o rovnosti žien a mužov v Únii.

(7)

(8)

(9)

(10) Európa disponuje veľkým počtom vysokokvalifikovaných žien. Zlepšenie rodovej vyváženej vo vrcholových orgánoch spoločností má rozhodujúci význam pre účinnejšie využívanie existujúceho ľudského kapitálu, čo je hlavný prostriedok na riešenie demografických výziev Únie. Okrem toho sa široko uznáva, že prítomnosť žien v rozhodovacích orgánoch má priaznivý vplyv na správu a riadenie spoločností, a početné štúdie preukázali pozitívny vzťah medzi rodovou diverzitou na úrovni vrcholového manažmentu a finančnými výsledkami a ziskovosťou spoločností. Napriek dôkazom o priaznivom vplyve rodovej vyváženej na spoločnosti ako také a hospodárstvo vo všeobecnosti a napriek existujúcim právnym predpisom Únie zakazujúcim diskrimináciu na základe pohlavia, ako aj opatreniam na úrovni Únie podporujúcim samoreguláciu muži neustále počtom ďaleko prevyšujú ženy v najvyšších rozhodovacích orgánoch spoločností v celej Únii. Rodová nevyváženosť je obzvlášť výrazná a kritická v súkromnom sektore, a predovšetkým v kótovaných spoločnostiach.

(10a) Podľa hlavného ukazovateľa rodového zastúpenia vo vrcholových orgánoch spoločností, ktorý používa Komisia, zostáva podiel žien na najvyšších rozhodovacích pozíciách v podnikoch veľmi nízky. Podľa správy Komisie o rovnosti žien a mužov v roku 2015 ženy v priemere predstavovali 22,7 % členov predstavenstiev v najväčších kótovaných spoločnostiach a zastávali len 6,5 % pozícií predsedu predstavenstva a 4,3 % pozícií výkonných riaditeľov.

- (10b) V stratégii na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu Európa 2020 sa uznáva, že rastúca účasť žien na trhu práce je základným predpokladom posilnenia rastu a riešenia demografických výziev v Európe. V stratégii sa stanovuje hlavný cieľ, ktorým je dosiahnuť do roku 2020 mieru zamestnanosti žien a mužov vo veku od 20 do 64 rokov na úrovni 75 %, čo možno dosiahnuť len v prípade, že bude existovať jasný záväzok k rodovej rovnosti a zvýši sa úsilie o odstránenie všetkých prekážok, ktoré ženám bránia v účasti na trhu práce. Nedávna hospodárska kríza ešte zvýraznila stále rastúcu potrebu Únie môcť sa spoľahnúť na znalosti, kompetencie a inováciu a v plnej miere využívať všetky talenty, ktoré sú k dispozícii. Očakáva sa, že posilnenie účasti žien na hospodárskom rozhodovaní, najmä vo vrcholových orgánoch spoločností, bude mať pozitívny účinok presahovania vo vzťahu k zamestnanosti žien v dotknutých spoločnostiach a v celom hospodárstve.
- (11) Podiel žien vo vrcholových orgánoch spoločností rastie len veľmi pomaly, pričom v priebehu minulých rokov dosahovalo priemerné ročné zvýšenie hodnotu len 1,0 percentuálneho bodu. Jednotlivé členské štáty dosahujú rozdielnu mieru zlepšenia, čo vedie k veľmi rozdielnym výsledkom. Oveľa výraznejší pokrok sa zaznamenal v členských štátoch, v ktorých sa zaviedli záväzné opatrenia. Vzhľadom na uplatňovanie veľmi odlišných prístupov k zabezpečeniu vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch je pravdepodobné, že tento rozdiel sa bude ešte zväčšovať. Členské štáty sa preto nabádajú, aby si vymieňali informácie o prijatých fungujúcich opatreniach a politikách na vnútroštátnej úrovni a aby si vymieňali najlepšie postupy s cieľom podporiť pokrok v celej únii pri dosahovaní vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch spoločností.

(12)

- (13) Vo väčšine členských štátov sú výberové konania a kvalifikačné kritériá pre pozície vo vrcholových orgánoch v súčasnosti nedostatočne transparentné, čo značne bráni väčšej rodovej diverzite medzi členmi vrcholových orgánov a negatívne ovplyvňuje kariéru kandidátov na pozície v týchto orgánoch a slobodu pohybu, ako aj rozhodovanie investorov. Tento nedostatok transparentnosti bráni potenciálnym kandidátom na pozície vo vrcholových orgánoch uchádzať sa o miesta vo vrcholových orgánoch, pre ktoré sú najlepšie kvalifikovaní, a tiež im to znemožňuje napadnúť rodovo zaujaté rozhodnutia o vymenovániach, čím sa obmedzuje aj ich voľný pohyb na vnútornom trhu. Na druhej strane investori majú rôzne investičné stratégie, ktoré si vyžadujú informácie aj o odborných znalostiach a kompetenciách členov vrcholových orgánov. Ak budú kvalifikačné kritériá pre členov vrcholových orgánov a súvisiace výberové konania transparentnejšie, investori budú môcť lepšie posúdiť obchodnú stratégiu spoločnosti a prijímať informované rozhodnutia.
- (14) Cieľom tejto smernice nie je podrobne harmonizovať vnútroštátne právne predpisy vzťahujúce sa na kvalifikačné kritériá pre pozície vo vrcholových orgánoch a súvisiace výberové konania, ale na zlepšenie rodovej vyváženosti je nevyhnutné zaviesť určité minimálne normy v súvislosti s požiadavkou na kótované spoločnosti, ktoré nemajú vyvážené rodové zastúpenie, aby kandidátov na zvolenie alebo vymenovanie na pozície nevykonných riadiacich pracovníkov vyberali na základe objektívneho komparatívneho posúdenia ich kvalifikácií z hľadiska vhodnosti, kompetentnosti a profesionálnych výsledkov. Iba opatrenia na úrovni Únie môžu účinne pomôcť zabezpečiť rovnaké podmienky hospodárskej súťaže v celej Únii a zabrániť praktickým komplikáciám vo fungovaní podnikov.
- (15)

- (16) Cieľom Únie by preto malo byť zvýšiť zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch spoločností, aby sa posilnil hospodársky rast a konkurencieschopnosť európskych spoločností a aby sa dosiahla skutočná rodová rovnosť na trhu práce. Tento cieľ by sa mal presadzovať prostredníctvom minimálnych požiadaviek na pozitívnu diskrimináciu vo forme záväzných opatrení, ktoré sa prijímajú s cieľom dosiahnuť kvantitatívny cieľ pre rodové zloženie vrcholových orgánov kótovaných spoločností, pretože členské štáty a iné krajiny, ktoré si zvolili túto alebo podobnú metódu, dosahujú v zabezpečovaní vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov na hospodárskych rozhodovacích pozíciách najlepšie výsledky.
- (17) Spoločnosti kótované na burzách sú osobitne hospodársky významné, viditeľné a ovplyvňujú trh ako celok. Tieto spoločnosti určujú normy pre širšie hospodárstvo a dá sa očakávať, že ich postupy budú napodobňovať aj iné typy spoločností. Verejný charakter kótovaných spoločností je dôvodom toho, aby boli vo verejnom záujme vo väčšom rozsahu regulované.
- (17a) Opatrenia stanovené v tejto smernici by sa preto mali uplatňovať na kótované spoločnosti, ktoré sa vymedzujú ako spoločnosti so sídlom v členskom štáte, ktorých cenné papiere sú prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v zmysle smernice Európskeho parlamentu a Rady 2004/39/ES<sup>12</sup> v jednom alebo viacerých členských štátoch. Touto smernicou nie sú dotknuté existujúce právne predpisy vzťahujúce sa na určenie sídla kótovanej spoločnosti.
- (17b) Na účely vykonania tejto smernice by členským štátom príslušným regulovať záležitosti podľa tejto smernice mal byť ten členský štát, v ktorom má predmetná kótovaná spoločnosť svoje sídlo, a nie členský štát, na ktorého regulovanom trhu kótovaná spoločnosť obchoduje s akciami. Uplatniteľným právom by malo byť právo toho členského štátu, v ktorom má kótovaná spoločnosť svoje sídlo.

---

<sup>12</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/39/ES z 21. apríla 2004 o trhoch s finančnými nástrojmi (Ú. v. EÚ L 145, 30.4.2004, s. 1.).

- (18) Táto smernica by sa nemala uplatňovať na malé a stredné podniky (MSP), ako sa vymedzujú v odporúčaní Komisie 2003/361/ES zo 6. mája 2003 o vymedzení mikropodnikov, malých a stredných podnikov<sup>13</sup>.
- (19) V členských štátoch majú vrcholové orgány kótovaných spoločností rôznu štruktúru, pričom hlavným rozdielom je existencia duálneho („dvojstupňového“) systému, pozostávajúceho z predstavenstva a dozornej rady, a unitárneho („jednostupňového“) systému, v ktorom sú riadiace a dozorné funkcie skombinované v jednom vrcholovom orgáne. Existujú aj zmiešané systémy, v ktorých sa kombinujú aspekty oboch systémov alebo ktoré spoločnostiam umožňujú výber z rôznych modelov. Táto smernica by sa mala uplatňovať na všetky systémy vrcholových orgánov v členských štátoch.
- (20) Vo všetkých systémoch vrcholových orgánov sa *de jure* alebo *de facto* rozlišuje medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ktorí sa podieľajú na každodennom riadení spoločnosti, a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi, ktorí sa nepodieľajú na každodennom riadení, ale vykonávajú dozornú funkciu. Cieľom smernice je zlepšiť rodovú vyváženosť v oboch kategóriách. Aby sa dosiahla správna rovnováha medzi potrebou zvýšiť rodovú diverzitu vo vrcholových orgánoch a potrebou minimalizovať zasahovanie do každodenného riadenia spoločnosti, rozlišujú sa v tejto smernici dve kategórie riadiacich pracovníkov.

---

<sup>13</sup> Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36.

- (21) Kvantitatívne ciele ustanovené v tejto smernici by sa mali uplatňovať na všetkých nevýkonných riadiacich pracovníkov. V niektorých členských štátoch môže alebo musí byť určitý počet nevýkonných riadiacich pracovníkov vymenovaný alebo zvolený pracovníkmi spoločnosti a/alebo jej organizáciami zamestnancov v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou. Kvantitatívne ciele by sa mali uplatňovať aj na týchto riadiacich pracovníkov. Avšak vzhľadom na to, že niektorí nevýkonní riadiaci pracovníci sú zástupcami zamestnancov, mali by prostriedky na zabezpečenie dosiahnutia týchto cieľov určiť dotknuté členské štáty s náležitým ohľadom na osobitné pravidlá voľby alebo vymenovania zástupcov zamestnancov, ako sa stanovujú v právnych predpisoch členských štátov, a pri dodržaní zásad slobodného hlasovania vo voľbách zástupcov zamestnancov. Vzhľadom na rozdiely vo vnútroštátnom práve obchodných spoločností by to malo zahŕňať možnosť, aby členské štáty uplatňovali kvantitatívne ciele samostatne pre zástupcov akcionárov a zástupcov zamestnancov.
- (22) Kótované spoločnosti v Únii by sa mali snažiť dosiahnuť cieľ obsadiť najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov predstaviteľmi nedostatočne zastúpeného pohlavia najneskôr 31. decembra 2022. Alebo – vzhľadom na to, že kótované spoločnosti by sa mali snažiť zvýšiť podiel príslušníkov nedostatočne zastúpeného pohlavia vo všetkých rozhodovacích pozíciách – môžu členské štáty stanoviť, že kótované spoločnosti sa môžu usilovať o dosiahnutie cieľa obsadiť 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov bez ohľadu na to, či sú tieto pozície výkonné alebo nevýkonné. Tieto ciele sa týkajú len celkovej rodovej diverzity medzi riadiacimi pracovníkmi a nezasahujú do konkrétnej voľby jednotlivých riadiacich pracovníkov vybraných zo širokej skupiny mužských a ženských kandidátov v každom jednotlivom prípade. Predovšetkým sa touto smernicou nevyklučuje žiadny konkrétny kandidát na pozíciu riadiaceho pracovníka ani sa spoločnostiam ani akcionárom neukladá povinnosť vybrať konkrétnych riadiacich pracovníkov. Dodržiava sa ňou právo akcionárov a sloboda hlasovania na zhromaždeniach akcionárov. O vhodných členoch vrcholových orgánov teda aj naďalej rozhodujú spoločnosti a akcionári.

- (22a) V prípade kótovaných spoločností so sídlom v členskom štáte, ktorý prijal opatrenia poskytujúce rovnako účinné prostriedky na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností, alebo ak existujú dôkazy o pokroku, ktorý sa približuje k vyššie uvedeným cieľom a ak sa tento členský štát rozhodol o pozastavení uplatňovania článku 4a, ciele stanovené v článku 4 ods. 1 by sa mali považovať za splnené.
- (23)
- (24) Určenie počtu pozícií riadiacich pracovníkov potrebných na dosiahnutie cieľov si vyžaduje ďalšie upresnenie, keďže vzhľadom na veľkosť väčšiny vrcholových orgánov nie je možné matematicky dosiahnuť presný podiel vo výške 40 %, resp. 33 %. Z tohto dôvodu by mal byť počet pozícií vo vrcholových orgánoch, ktorý je potrebný na splnenie cieľa, taký, aby bol čo najbližšie podielu 40 %, resp. 33 %, a v každom z týchto dvoch prípadov by mal byť nižší ako 50 %.
- (24a) Keďže rodové zloženie pracovnej sily môže mať priamy vplyv na dostupnosť kandidátov nedostatočne zastúpeného pohlavia, môžu členské štáty ustanoviť, že kvantitatívne ciele pre zastúpenie mužov a žien na pozíciách riadiacich pracovníkov, ako sa stanovujú v tejto smernici, sa neuplatňujú na kótované spoločnosti, v ktorých predstavitelia nedostatočne zastúpeného pohlavia tvoria menej ako 10 % zamestnancov. Takéto spoločnosti by si ale napriek tomu mali stanoviť svoje vlastné kvantitatívne ciele pre rodovo vyvážené zastúpenie oboch pohlaví na všetkých pozíciách riadiacich pracovníkov a mali by sa snažiť o dosiahnutie takýchto cieľov do 31. decembra 2022.

- (25) Súdny dvor Európskej únie vo svojej judikatúre týkajúcej sa pozitívnej diskriminácie a jej zlučiteľnosti so zásadou nediskriminácie z dôvodu pohlavia (ktorá sa teraz ustanovuje aj v článku 21 charty) uznal, že v niektorých prípadoch je možné nedostatočne zastúpené pohlavie uprednostniť pri výbere zamestnancov alebo pri povyšovaní, a to za predpokladu, že kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia je rovnako kvalifikovaný ako jeho konkurent opačného pohlavia, pokiaľ ide o vhodnosť, kompetentnosť a profesionálne výsledky, a že takéto uprednostnenie nie je automatické a bezpodmienečné, ale že od neho možno upustiť, ak v prospech konkrétneho kandidáta opačného pohlavia rozhodnú príslušné silnejšie dôvody, a že žiadosť každého kandidáta musí byť predmetom objektívneho posúdenia, pri ktorom sa na jednotlivých kandidátov uplatnia všetky výberové kritériá.<sup>14</sup>
- (26) Členské štáty by v súlade s touto judikatúrou mali zabezpečiť, aby tie kótované spoločnosti, v ktorých príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia vo vrcholových orgánoch zastávajú menej ako 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo menej ako 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, viedli výberový proces najlepšie kvalifikovaných uchádzačov o zvolenie alebo vymenovanie na tieto pozície na báze komparatívnej analýzy kvalifikácií kandidátov, a to uplatnením jasných, neutrálne formulovaných a jednoznačných kritérií stanovených na začiatku výberového konania s cieľom dosiahnuť uvedený podiel najneskôr do 31. decembra 2022. Medzi príklady typov výberových kritérií, ktoré by mohli kótované spoločnosti uplatniť, patrí odborná prax v riadiacich a/alebo dozorných úlohách, znalosť určitých relevantných oblastí, ako sú financie, kontrola alebo riadenie ľudských zdrojov, vedenie a komunikačné zručnosti a schopnosti nadväzovať kontakty.
- (26a) V členských štátoch, v ktorých sa uplatňujú požiadavky vzťahujúce sa na postup výberu kandidátov, by spoločnosti, v ktorých príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia vo vrcholových orgánoch zastávajú najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, nemali mať povinnosť uplatňovať tieto požiadavky.

---

<sup>14</sup> Vec C-450/93, Kalanke, Zb. 1995, s. I-3051; vec C-409/95, Marschall, Zb. 1997, s. I-6363; vec C-158/97, Badeck, Zb. 2000, s. I-1875; vec C-407/98, Abrahamsson, Zb. 2000, s. I-5539.

- (27) Metódy výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov sa líšia v jednotlivých členských štátoch, ako aj v jednotlivých spoločnostiach. Môžu zahŕňať predvýber kandidátov, ktorých napr. nominačný výbor alebo náborové agentúry špecializované na hľadanie výkonných pracovníkov predstavia zhromaždeniu akcionárov. Požiadavky týkajúce sa výberu kandidátov by mali byť splnené v príslušnej fáze výberového konania v súlade s vnútroštátnym právom a stanovami dotknutých kótovaných spoločností, a to pred tým, ako sa uskutoční voľba kandidáta akcionármi, t. j. napr. pri zostavovaní užšieho výberu. V tomto zmysle sa v tejto smernici ustanovujú len minimálne normy pre proces výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície, čo umožňuje uplatniť podmienky ustanovené v judikatúre Súdneho dvora, aby sa dosiahol cieľ vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností. Touto smernicou sa dodržiava právo akcionárov a sloboda hlasovania na zhromaždeniach akcionárov.
- (28) Vzhľadom na ciele tejto smernice by sa od kótovaných spoločností malo požadovať, aby kandidátovi na jeho žiadosť poskytli informácie o kvalifikačných kritériách, o ktoré sa výber opiera, o objektívnom komparatívnom posúdení kandidátov podľa týchto kritérií a, prípadne, o dôvodoch uprednostnenia kandidáta, ktorý nie je príslušníkom nedostatočne zastúpeného pohlavia. Takáto požiadavka na poskytovanie informácií môže znamenať obmedzenie práva vo vzťahu k osobnému životu a k ochrane osobných údajov, ktoré sa uznáva v článkoch 7 a 8 charty. Takéto obmedzenia sú však nevyhnutné a v súlade so zásadou proporcionality skutočne zodpovedajú uznaným cieľom všeobecného záujmu. Z tohto dôvodu zodpovedajú požiadavkám na takéto obmedzenia, ako sa uvádzajú v článku 52 ods. 1 charty a príslušnej judikatúre Súdneho dvora, a mali by sa uplatňovať v súlade s ustanoveniami smernice Európskeho parlamentu a Rady 95/46/ES<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady z 24. októbra 1995 o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov (Ú. v. ES L 281, 23.11.1995, s. 31).

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

(29d) Členské štáty by mali od kótovaných spoločností požadovať, aby každoročne predkladali príslušným orgánom informácie o rodovom zložení svojich vrcholových orgánov, ako aj informácie o opatreniach, ktoré prijali na dosiahnutie cieľov stanovených v tejto smernici, aby týmto orgánom umožnili posúdiť pokrok každej kótovanej spoločnosti, pokiaľ ide o vyvážené zastúpenie mužov a žien na riadiacich pozíciách. Takéto informácie by kótované spoločnosti mali uverejniť vhodným a dostupným spôsobom na svojich webových stránkach. Ak kótovaná spoločnosť uplatniteľný kvantitatívny cieľ nedosiahla, mali by takéto informácie obsahovať aj opis opatrení, ktoré má spoločnosť v úmysle prijať v budúcnosti na dosiahnutie cieľov. Ak členské štáty pozastavili uplatňovanie článku 4a na základe článku 4b ods. 1a písm. a), tieto povinnosti by sa nemali uplatňovať v prípade, že vnútroštátne právne predpisy obsahujú rovnaké alebo podobné povinnosti podávať správy.

(30) Povinnosti súvisiace s postupom výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu, povinnosť stanoviť dobrovoľný cieľ vo vzťahu k výkonným riadiacim pracovníkom a povinnosti podávať správy by sa mali podporiť účinnými, primeranými a odrádzajúcimi opatreniami. Bez toho, aby bolo dotknuté vnútroštátne právo o ukladaní opatrení na presadzovanie práva, ak kótované spoločnosti uvedené povinnosti spĺňajú, nemali by sa im ukladať sankcie, ak kvantitatívne ciele pre zastúpenie mužov a žien medzi riadiacimi pracovníkmi nedosiahnu. Opatrenia na presadzovanie práva by sa nemali uplatňovať na samotné kótované spoločnosti, ak podľa vnútroštátneho práva nemožno dané konanie alebo absenciu konania pripísať spoločnosti, ale len iným fyzickým alebo právnickým osobám, ako sú napr. jednotliví akcionári.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35b) Členské štáty alebo kótované spoločnosti môžu zaviesť alebo si zachovávať priaznivejšie opatrenia na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia mužov a žien. V tejto smernici sa dodržiavajú základné práva a zásady uznané chartou.
- (36) Prispieva najmä k napĺňaniu práva na rovnosť medzi ženami a mužmi (článok 23 charty), práva na slobodnú voľbu povolania a práva na prácu (článok 15 charty). Táto smernica má za cieľ zabezpečiť plné dodržiavanie práva na účinný prostriedok nápravy a na spravodlivý proces (článok 47 charty). Opatrenia smernice obmedzujúce slobodu podnikania (článok 16 charty) a vlastnícke práva (článok 17 ods. 1 charty) rešpektujú podstatu týchto práv a slobôd a sú nevyhnutné a primerané. Skutočne zodpovedajú cieľom všeobecného záujmu uznaného Úniou a potrebe chrániť práva a slobody ostatných.
- (37) Hoci niektoré členské štáty s rôznym úspechom prijali regulačné opatrenia alebo povzbudili spoločnosti k samoregulácii, väčšina členských štátov žiadne opatrenia neprijala alebo neprejavila ochotu konať spôsobom, ktorý by priniesol dostatočné zlepšenie. Prognózy vychádzajúce z komplexnej analýzy všetkých dostupných informácií o minulých a súčasných trendoch, ako aj zámeroch ukazujú, že členské štáty konajúce individuálne vyvážené zastúpenie žien a mužov medzi členmi vrcholových orgánov v celej Únii, ktoré by zodpovedalo cieľom stanoveným v tejto smernici, nikdy v blízkej budúcnosti nedosiahnu. So zreteľom na tieto okolnosti a vzhľadom na rastúce rozdiely medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o zastúpenie žien a mužov vo vrcholových orgánoch spoločností, je možné rodovú vyváženosť vo vrcholových orgánoch spoločností v celej Únii zlepšiť len prostredníctvom spoločného prístupu a potenciál rodovej rovnosti, konkurencieschopnosť a rast je možné lepšie dosiahnuť prostredníctvom koordinovaných opatrení na úrovni Únie než prostredníctvom vnútroštátnych iniciatív, ktoré majú rôzny rozsah, ambície a účinnosť. Keďže ciele tejto smernice nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni samotných členských štátov, ale z dôvodu rozsahu a účinkov opatrení ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii.

- (38) V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku sa táto smernica obmedzuje len na stanovenie spoločných cieľov a zásad a neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov. Členským štátom sa poskytuje dostatočný priestor na to, aby samé určili, ako je možné ciele stanovené v tejto smernici najlepšie dosiahnuť, a to s prihliadnutím na vnútroštátne podmienky, najmä na pravidlá a postupy týkajúce sa obsadzovania pozícií vo vrcholových orgánoch. Táto smernica nie je v rozpore s možnosťou kótovaných spoločností vymenovať za členov vrcholových orgánov najkvalifikovanejších kandidátov a všetkým kótovaným spoločnostiam poskytuje dostatočne dlhý čas na prispôbenie.
- (39) V súlade so zásadou proporcionality by mal byť cieľ, ktorý majú kótované spoločnosti splniť, časovo obmedzený a mal by zostať v platnosti len dovtedy, kým sa v otázke rodového zloženia vrcholových orgánov nedosiahne udržateľný pokrok. Z tohto dôvodu by Komisia mala uplatňovanie tejto smernice pravidelne preskúmať a podávať o ňom správy Európskemu parlamentu a Rade. Okrem toho sa v tejto smernici ustanovuje dátum ukončenia účinnosti. Komisia by mala v rámci svojho preskúmania posúdiť, či je nutné predĺžiť účinnosť smernice nad rámec tohto obdobia.
- (40) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie k vysvetľujúcim dokumentom z 28. septembra 2011<sup>16</sup> sa členské štáty v odôvodnených prípadoch zaviazali pripojiť k oznámeniu o svojich opatreniach na transpozíciu jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi zložkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych nástrojov transpozície. Pokiaľ ide o túto smernicu, považuje zákonodarca postúpenie týchto dokumentov za opodstatnené,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

---

<sup>16</sup> Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

*Článok 1*  
*Predmet úpravy*

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

*Článok 2*  
*Vymedzenie pojmov*

Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

- 1) „kótovaná spoločnosť“ je spoločnosť so sídlom v členskom štáte, ktorej cenné papiere sú v jednom alebo viacerých členských štátoch prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v zmysle článku 4 ods. 1 bodu 14 smernice 2004/39/ES;
- 2) „vrcholový orgán“ je akýkoľvek správny, riadiaci alebo dozorný orgán kótovanej spoločnosti;
- 3) „riadiaci pracovník“ je akýkoľvek člen vrcholového orgánu vrátane zástupcu zamestnancov;
- 4) „výkonný riadiaci pracovník“ je akýkoľvek člen unitárneho vrcholového orgánu, ktorý je zapojený do každodenného riadenia kótovanej spoločnosti, alebo akýkoľvek člen riadiaceho vrcholového orgánu s duálnym systémom;
- 5) „nevýkonný riadiaci pracovník“ je akýkoľvek člen unitárneho vrcholového orgánu, ktorý nie je výkonným riadiacim pracovníkom, a akýkoľvek člen dozorného vrcholového orgánu s duálnym systémom;

- 6) „unitárny vrcholový orgán“ je jediný vrcholový orgán, ktorý vykonáva riadiace a dozorné funkcie kótovanej spoločnosti;
- 7) „duálny systém vrcholového orgánu“ je systém, v ktorom riadiace a dozorné funkcie kótovanej spoločnosti vykonávajú samostatné vrcholové orgány;
- 8) „malý a stredný podnik“ alebo „MSP“ je spoločnosť, ktorá zamestnáva menej ako 250 osôb a ktorej ročný obrat nepresahuje 50 miliónov EUR alebo celková ročná súvaha nepresahuje 43 miliónov EUR alebo, pokiaľ ide o MSP so sídlom v členskom štáte, ktorého menou nie je euro, ekvivalentné sumy vyjadrené v mene tohto členského štátu;
- 9)

#### *Článok 2a*

#### *Rozhodné právo*

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

#### *Článok 3*

#### *Vylúčenie malých a stredných podnikov*

Táto smernica sa neuplatňuje na malé a stredné podniky.

#### Článok 4

##### *Ciele v súvislosti s rodovou vyváženosťou vo vrcholových orgánoch*

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa kótované spoločnosti:
  - a) snažili do 31. decembra 2022 dosiahnuť cieľ, aby príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov,alebo
  - b) snažili do 31. decembra 2022 dosiahnuť cieľ, aby príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, t. j. výkonných aj nevýkonných riadiacich pracovníkov.
2. Počet pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktorý sa považuje za nevyhnutný na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1 písm. a), je počet, ktorý je čo najbližšie podielu 40 %, ale nepresahuje úroveň 50 %, pričom počet všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, ktorý sa považuje za nevyhnutný na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1 písm. b), je počet, ktorý je čo najbližšie podielu 33 %, ale nepresahuje úroveň 50 %. Tieto počty sa stanovujú v prílohe.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Členské štáty môžu stanoviť, že na kótované spoločnosti, v ktorých predstavitelia nedostatočne zastúpeného pohlavia tvoria menej ako 10 % zamestnancov, sa ustanovenia tohto článku neuplatňujú.
- 7.

## Článok 4a

### Prostriedky na dosiahnutie cieľov

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa v záujme dosiahnutia cieľa stanoveného v článku 4 ods. 1 v kótovaných spoločnostiach, ktoré tieto ciele nespĺňajú, výber kandidátov na vymenovanie alebo zvolenie na pozície uvedené v článku 4 ods. 1 vykonával na základe komparatívnej analýzy kvalifikácií každého kandidáta uplatnením jasných, neutrálne formulovaných a jednoznačných kritérií stanovených pred začatím výberového konania.
2. Členské štáty zabezpečia, aby sa v situáciách, keď je pri výbere kandidátov na vymenovanie alebo zvolenie na pozície uvedené v článku 4 ods. 1 potrebné zvoliť medzi kandidátmi, ktorí sú rovnako kvalifikovaní z hľadiska vhodnosti, kompetentnosti a profesionálnych výsledkov, uprednostnil kandidát z nedostatočne zastúpeného pohlavia s výnimkou prípadu, keď sa na základe objektívneho posúdenia zohľadňujúceho všetky kritériá charakteristické pre jednotlivých kandidátov uprednostní kandidát z druhého pohlavia.
3. Členské štáty, dodržiavajúc ustanovenia smernice 95/46/ES, zabezpečia, aby v odpovedi na žiadosť kandidáta, ktorý sa zúčastnil na výbere na vymenovanie alebo zvolenie, boli kótované spoločnosti povinné informovať tohto kandidáta o:
  - a) kvalifikačných kritériách, o ktoré sa výber opieral,
  - b) objektívnom komparatívnom posúdení kandidátov na základe týchto kritérií a
  - c) prípadne o dôvodoch, ktoré viedli k uprednostneniu kandidáta druhého pohlavia.

4. Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami opatrenia potrebné na to, aby zabezpečili, že ak kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia zistí skutočnosti, z ktorých možno usudzovať, že bol rovnako kvalifikovaný ako kandidát druhého pohlavia vybraný na vymenovanie alebo zvolenie, je kótovaná spoločnosť povinná dokázať, že nedošlo k porušeniu článku 4a ods. 2.

#### *Článok 4b*

##### *Pozastavenie uplatňovania článku 4a*

1. Členský štát, v ktorom už pred [ú. v.: vložiť lehotu na vykonanie podľa článku 8 ods. 1] boli zavedené rovnako účinné opatrenia s cieľom dosiahnuť vyváženejšie zastúpenie žien a mužov medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností v súlade s cieľmi stanovenými v článku 4 ods. 1 alebo ktorý napreduje v približovaní sa k dosiahnutiu týchto cieľov, môže rozhodnúť o pozastavení uplatňovania článku 4a. V takomto prípade sa ciele stanovené v článku 4 ods. 1 považujú za splnené.
- 1a. O pozastavení uplatňovania článku 4a sa môže rozhodnúť v súlade s podmienkami stanovenými v odseku 1 pred lehotou na vykonanie podľa článku 8 ods. 1. Podmienky na pozastavenie uplatňovania sa považujú za splnené, ak napr.:
- a) vo vnútroštátnych právnych predpisoch sa požaduje, aby najneskôr do 31. decembra 2022 príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 30 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov a aby sa v prípade nesplnenia týchto požiadaviek uplatňovali účinné, primerané a odrádzajúce opatrenia na presadzovanie práva. Ak sa záväzné ciele stanovené vo vnútroštátnych právnych predpisoch nevzťahujú na všetky spoločnosti patriace do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, podmienky na pozastavenie sa napriek tomu považujú za splnené, ak sa povinnosti stanoviť individuálne kvantitatívne ciele podľa<sup>17</sup> článku 4c ods. 1 vzťahujú na všetky kótované spoločnosti, na ktoré sa nevzťahujú záväzné ciele, vrátane MSP, pokiaľ ide o nevýkonných a výkonných členov vrcholových orgánov, ako aj s ohľadom na najmenej jednu riadiacu úroveň pod úrovňou vrcholových orgánov.

---

<sup>17</sup> Redakčná úprava.

- b) príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 30 % z celkového počtu všetkých pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 25 % z celkového počtu všetkých pozícií riadiacich pracovníkov,
  - c) príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 25 % z celkového počtu všetkých pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo 20 % z celkového počtu všetkých pozícií riadiacich pracovníkov a počas nedávneho obdobia piatich rokov, ktoré skončilo pred lehotou na vykonanie podľa článku 8 ods. 1, úroveň zastúpenia vzrástla najmenej o 7,5 percentuálneho bodu.
- 1b. Na účely posúdenia pozastavenie na základe odseku 1a písm. a) alebo odseku 2,<sup>18</sup> počet požadovaných pozícií riadiacich pracovníkov je počet, ktorý sa najviac približuje k podielu 30 % nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, ale menej ako 40 %. Toto platí aj v prípade, ak sa podľa vnútroštátnych právnych predpisov záväzné kvantitatívne ciele použijú samostatne pre zástupcov akcionárov a zástupcov zamestnancov.
2. Členský štát, ktorý<sup>19</sup> rozhodol o pozastavení uplatňovania článku 4a podľa odseku 1, môžu pozastavenie zachovať aj po 31. decembra 2024 len v prípade, že
- a) stále platia vnútroštátne právne predpisy zodpovedajúce požiadavkám stanoveným v odseku 1a písm. a) alebo
  - b)
- b) do 31. decembra 2024 príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 30 % z celkového počtu všetkých pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo 25 % z celkového počtu všetkých pozícií riadiacich pracovníkov.

Ak požiadavky stanovené v tomto odseku nie sú splnené, zabezpečí členský štát uplatňovanie článku 4a s účinnosťou od 30. septembra 2025.

---

<sup>18</sup> Technická oprava.

<sup>19</sup> Redakčná úprava.

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

#### *Článok 4c*

##### *Individuálne kvantitatívne ciele*

1. Členské štáty zabezpečia, aby si kótované spoločnosti, na ktoré sa nevzťahuje cieľ stanovený v článku 4 ods. 1 písm. b), stanovili individuálne kvantitatívne ciele, pokiaľ ide o rodovo vyvážené zastúpenie obidvoch pohlaví medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ktoré majú dosiahnuť najneskôr do 31. decembra 2022.
2. Ak členské štáty v súlade s článkom 4 ods. 6 ustanovili, že sa na niektoré kótované spoločnosti ciele uvedené v článku 4 nevzťahujú, zabezpečia, aby si takéto spoločnosti stanovili individuálne kvantitatívne ciele, pokiaľ ide o rodovo vyvážené zastúpenie obidvoch pohlaví na pozíciách všetkých riadiacich pracovníkov, ktoré majú dosiahnuť do 31. decembra 2022.

#### *Článok 5*

##### *Podávanie správ*

- 1.
2. Členské štáty od kótovaných spoločností vyžadujú, aby raz ročne poskytovali príslušným orgánom informácie o rodovom zastúpení vo svojich vrcholových orgánoch s rozlíšením medzi nevýkonnými a výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ako aj informácie o tom, aké opatrenia prijali na dosiahnutie uplatniteľných cieľov stanovených v článku 4 ods. 1 a v článku 4c. Členské štáty od kótovaných spoločností vyžadujú, aby tieto informácie vhodným a dostupným spôsobom uverejnili na svojich webových stránkach.

3. Ak kótovaná spoločnosť neplní ciele stanovené v článku 4 ods. 1 alebo individuálne kvantitatívne ciele podľa článku 4c, informácie uvedené v odseku 2 tohto článku zahŕňajú aj dôvody, pre ktoré sa ciele nedosiahli, ako aj opis opatrení, ktoré spoločnosť doteraz prijala alebo zamýšľa prijať, aby dané ciele splnila.
- 3a. Povinnosti stanovené v odsekoch 2 a 3 sa neuplatňujú na kótované spoločnosti so sídlom v členskom štáte, ktorý pozastavil uplatňovanie článku 4a na základe článku 4b ods. 1a písm. a) a ak vnútroštátne právo obsahuje rovnaké alebo podobné povinnosti podávať správy.
- 4.

## *Článok 6*

### *Opatrenia na presadzovanie práva*

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

## *Článok 7*

### *Minimálne požiadavky*

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

## Článok 7a (nový)

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

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

## Článok 8

### *Vykonávanie*

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

---

<sup>20</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

*Článok 9*  
*Preskúmanie*

1. Členské štáty predložia Komisii [jeden rok po dátume ustanovenom v článku 8 ods. 1] a potom každé dva roky správu o vykonávaní tejto smernice. Tieto správy zahŕňajú okrem iného komplexné informácie o opatreniach, ktoré sa prijali na účely dosiahnutia cieľov uvedených v článku 4 ods. 1, prípadne o splnení podmienok uvedených v článku 4b, informácie poskytované v súlade s článkom 5 a prípadne reprezentatívne informácie o individuálnych záväzkoch, ktoré kótované spoločnosti prijali podľa článku 4a.
2. Členské štáty, ktoré podľa článku 4b pozastavia uplatňovanie článku 4a, do správ uvedených v odseku 1 zahrnú informácie preukazujúce, že podmienky stanovené v článku 4b sú splnené. Komisia [dva roky po dátume ustanovenom v článku 8 ods. 1] vydá osobitnú správu, v ktorej okrem iného uvedie zistenia v súvislosti s tým, či sú podmienky stanovené v článku 4b splnené.
3. Komisia preskúma uplatňovanie tejto smernice a predloží správu Európskemu parlamentu a Rade do 31. decembra 2026 a potom každé dva roky. Komisia zhodnotí najmä to, či sa dosiahli ciele tejto smernice.
4. S ohľadom na vývoj v zastúpení mužov a žien vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností a na rôznych úrovniach rozhodovania v celom hospodárstve a s ohľadom na to, či dosiahnutý pokrok je dostatočne udržateľný, Komisia vo svojich správach posúdi, či je potrebné predĺžiť účinnosť tejto smernice aj po dátume určenom v článku 10 ods. 2, alebo je potrebné toto obdobie inak zmeniť.

## Článok 10

### *Nadobudnutie a uplynutie účinnosti*

1. Táto smernica nadobúda účinnosť [*dvadsiatym*] dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.
2. Jej účinnosť uplynie 31. decembra 2033.

## Article 11

### *Adresáti*

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

*Za Európsky parlament*  
*predseda*

*Za Radu*  
*predseda*

**CIEĽOVÝ POČET RIADIACICH PRACOVNÍKOV  
NEDOSTATOČNE ZASTÚPENÉHO POHLAVIA**

Počet pozícií vo vrcholovom orgáne	Minimálny počet nevykonných riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi nedostatočne zastúpeného pohlavia, potrebný na dosiahnutie cieľa na úrovni 40 % (článok 4 ods. 1)	Minimálny počet riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi nedostatočne zastúpeného pohlavia, potrebný na dosiahnutie cieľa na úrovni  33 % (článok 4 ods. 1 písm. b)
1	—	—
2	—	—
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)

18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)

---