

15.11.2013

A7-0340/ 001-066

POZMĚŇOVACÍ NÁVRHY 001-066

které předložil Výbor pro právní záležitosti
Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

Zpráva

Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

A7-0340/2013

Genderová vyváženost mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách

Návrh směrnice (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Pozměňovací návrh 1

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 2 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(2a) V zájmu dosažení rovnosti žen a mužů na pracovišti musí existovat genderově vyvážený model rozhodování na všech úrovních společnosti, který rovněž zajistí odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů za stejnou práci, které významně přispívají k feminizaci chudoby.

Pozměňovací návrh 2

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 4

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(4) V posledních letech Evropská komise předložila několik zpráv, ve kterých shrnula situaci ohledně genderové diverzity

(4) V posledních letech Evropská komise předložila několik zpráv, ve kterých shrnula situaci ohledně genderové diverzity

osob při ekonomickém rozhodování. Komise vybídla 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. Ve své Chartě žen 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 2010–2015 za jeden z jejích prioritních úkolů.

osob při ekonomickém rozhodování. Komise vybídla kotované společnosti v Evropské unii k tomu, aby prostřednictvím samoregulačních opatření zvýšily počet **osob nedostatečně zastoupeného pohlaví** ve svých řídicích a dozorčích orgánech a aby v tomto ohledu přijaly konkrétní dobrovolné závazky. Ve své Chartě žen 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 2010–2015 za jeden z jejích prioritních úkolů.

Pozměňovací návrh 3

Návrh směrnice Bod odůvodnění 5

Znění navržené Komisí

(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.

Pozměňovací návrh

(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, **znalostí a myšlenek, a došlo tak k obohacení rozmanitosti lidských zdrojů a ke zlepšení obchodních vyhlídek.**

Pozměňovací návrh 4

Návrh směrnice Bod odůvodnění 6

Znění navržené Komisí

(6) Evropský parlament ve svém usnesení o ženách a řízení podniků ze dne 6. července 2011 vyzval společnosti, aby do roku 2015 dosáhly kritické hranice 30% podílu žen mezi členy vedení a do roku 2020 pak 40% podílu. Vyzval Komisi, aby v případě, že kroky přijaté společnostmi a členskými státy budou považovány za nedostatečné, navrhla do roku 2012 právní **předpis, který** mj. stanoví kvóty. Evropský parlament svou výzvu k vytvoření právního předpisu zopakoval ve svém usnesení ze dne 13. března 2012 o rovnoprávnosti žen a mužů v Evropské unii – 2011.

Pozměňovací návrh

(6) Evropský parlament ve svém usnesení o ženách a řízení podniků ze dne 6. července 2011 vyzval společnosti, aby do roku 2015 dosáhly kritické hranice 30% podílu žen mezi členy vedení a do roku 2020 pak 40% podílu. Vyzval Komisi, aby v případě, že kroky přijaté společnostmi a členskými státy budou považovány za nedostatečné, navrhla do roku 2012 právní **předpisy s dočasnou platností, které** mj. stanoví kvóty **a které budou sloužit jako katalyzátor změny a rychlých reforem vedoucích k odstranění přetrvávajících nerovností mezi ženami a muži a genderových stereotypů v ekonomickém rozhodování**. Evropský parlament svou výzvu k vytvoření právního předpisu zopakoval ve svém usnesení ze dne 13. března 2012 o rovnoprávnosti žen a mužů v Evropské unii – 2011.

Pozměňovací návrh 5

Návrh směrnice Bod odůvodnění 6 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(6a) Evropské orgány, instituce a agentury, včetně Evropské centrální banky, by měly jít příkladem v oblasti rovnosti pohlaví v rozhodování, a to mj. prostřednictvím stanovení cílů genderově vyváženého zastoupení na všech úrovních. Ve všech orgánech, institucích a agenturách Unie by měla být bezodkladně stanovena přísná pravidla interního i externího obsazování pracovních míst a jejich provádění by mělo být monitorováno. Zvláštní pozornost je třeba věnovat politikám pro nábor do vyšších řídicích pozic. Orgány,

instituce a agentury Unie by měly zveřejňovat výroční zprávu, ve které by vykazovaly, jaké v tomto směru vynaložily úsilí.

Pozměňovací návrh 6

Návrh směrnice Bod odůvodnění 7

Znění navržené Komisí

(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.

Pozměňovací návrh

(7) Účinné využití lidského kapitálu je nejdůležitějším faktorem konkurenceschopnosti hospodářství, **rozvoje a růstu 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 **v řídicích a rozhodovacích pozicích společností**, znamenalo by to, že nebude plně využit kvalifikovaný lidský kapitál.

Pozměňovací návrh 7

Návrh směrnice Bod odůvodnění 7 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(7a) Společnosti a podniky by měly zvážit, zda by nebylo vhodné vytvořit komunikační síť žen schopných zastávat správní a řídicí funkce, tak aby na všech úrovních a v průběhu celé jejich profesní dráhy byl podněcován, podporován a rozvíjen ženský talent.

Pozměňovací návrh 8

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 7 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(7b) Aby se zajistilo prosazování rovnosti žen a mužů, měly by členské státy zavést ustanovení, na jejichž základě by muži a ženy mohli skloubit pracovní a rodinný život, zejména flexibilní opatření a podporu pro členy domácnosti, kteří se věnují péči.

Pozměňovací návrh 9

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 7 c (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(7c) Dosažení rovnosti žen a mužů ve společnosti jako celku předpokládá vytvoření rovných akademických a profesních práv pro muže a ženy a také zajištění společných povinností v rodinných záležitostech a péči o děti a domácnost. Skutečnost, že ženy na sebe obvykle berou velkou většinu rodinných a domácích starostí, může bránit jejich postupování do nejvyšších profesních pozic. Aktivní účast a zapojení mužů do rodinných povinností je klíčovým faktorem pro dosažení rovnováhy mezi pracovní činností a osobním životem a vytvoření rovných pracovních příležitostí pro muže i ženy. Pozornost by měla být věnována boji s genderovými stereotypy, nepružnými a zastaralými politikami zaměstnanosti a neodpovídajícími ustanoveními o rodičovské dovolené. Měla by být zavedena ustanovení pro ženy i muže, která jim umožní sladit rodinný a pracovní život, pokud si to přejí. Členské státy je třeba vybídnout, aby zajistily uplatňování sociálních prvků, jako jsou spravedlivé příspěvky na rodičovskou dovolenou pro ženy i muže, široce pojaté poskytování péče o děti a možnost sdílené

Pozměňovací návrh 10

Návrh směrnice Bod odůvodnění 8

Znění navržené Komisí

(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.

Pozměňovací návrh

(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 **celý** tým, který je **navíc** diverzifikovanější, pokud jde o pohlaví i názory jeho členů, **a** tudíž zohledňuje více pohledů, **představuje proaktivnější obchodní model**, a dochází **tedy také** k vyváženějším rozhodnutím, **s cílem lépe zohlednit společenské podmínky a potřeby spotřebitelů**. 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 **vzhledem k významné hospodářské a společenské odpovědnosti těchto společností** pozitivní dopad na **hospodářskou** výkonnost dotčených společností. **Proto je třeba zavádět a posilovat opatření na podporu kariérního postupu žen na všech úrovních vedení.**

Pozměňovací návrh 11

Návrh směrnice Bod odůvodnění 8 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(8a) Jmenování žen do funkcí v řídicích a dozorčích orgánech stojí v cestě různé objektivní překážky, které lze překonat nejen prostřednictvím sankcí, ale i za

pomoci vzdělávacích opatření a pobídek na podporu osvědčených postupů. V první řadě je nezbytné, aby se na obchodních školách i na příslušných vysokých školách posílilo povědomí o přínosech rovnosti žen a mužů pro konkurenceschopnost podniků. Rovněž je třeba napomáhat pravidelnému obměňování řídicích a dozorčích orgánů, aby docházelo ke střídání jejich členů, a zavést pozitivní opatření, která budou stát a podniky podněcovat, a to i formou ocenění, k rozhodnějšímu postupu při provádění těchto změn v nejvyšších orgánech odpovědných za ekonomická rozhodnutí na úrovni Unie. Vhodným nástrojem, který může přispět k rychlejšímu dosažení větší genderové vyváženosti v řídicích a dozorčích orgánech, jsou konečně i daně a veřejné zakázky.

Pozměňovací návrh 12

Návrh směrnice Bod odůvodnění 9

Znění navržené Komisí

(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 talentů 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

Pozměňovací návrh

(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. **Vyšší podíl** žen v řídicích a dozorčích orgánech společností **by** proto **měl** pozitivně působit na odstraňování rozdílů v zaměstnanosti mužů a žen i rozdílů v jejich odměňování. Jestliže se využije stávající potenciál talentů 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

společností v EU zastoupeny nedostatečně, znamená to, že hospodářství členských států plně nevyužívá příležitosti k dosažení dlouhodobého udržitelného růstu.

nedostatečně, znamená to, že hospodářství členských států plně nevyužívá příležitosti k dosažení dlouhodobého udržitelného růstu.

Pozměňovací návrh 13

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 10

Znění navržené Komisí

(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 %.

Pozměňovací návrh

(10) **Ženy jsou ve srovnání s muži** v nejvyšším vedení společností v Unii i nadále **zastoupeny** výrazně **nedostatečně**, **ačkoli** 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 **rozšířená** a kritická v soukromém sektoru, a především v kotovaných společnostech, **ačkoli i některé orgány, instituce a agentury Unie, např. Evropská centrální banka, jsou také příkladem vysoce problematické genderové nevyváženosti**. 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 %, **což je zřejmým dokladem demokratického deficitu a nespravedlivého a diskriminačního zastoupení žen, které je v rozporu se zásadami Unie, jež osobám obou pohlaví zaručují v oblastech týkajících se zaměstnání a profesní činnosti rovné příležitosti a rovné zacházení**.

Pozměňovací návrh 14

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 11

Znění navržené Komisí

(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 zaujímají ke zvýšení zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech velmi odlišné přístupy.

Pozměňovací návrh 15

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 11 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(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, **jako je Francie, která si jako termín splnění cílů stanovených touto směrnicí stanovila rok 2017 a která 20% cíl stanovený k roku 2014 splnila za necelé dva roky, nebo Norsko, které splnilo 40% cíl za tři roky. V obou případech bylo těchto výsledků dosaženo na základě závazných** opatření. Je pravděpodobné, že narůstající rozdíly mezi členskými státy budou ještě větší, neboť jednotlivé členské státy zaujímají ke zvýšení zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech velmi odlišné přístupy.

(11a) Členské státy by měly přijmout strategii, které je ze sociálně-kulturního hlediska posunou v jejich přístupu k genderové vyváženosti pomocí různých prostředků, jež podpoří zastoupení žen v řídicích pozicích a zavádění proaktivních metod a opatření ze strany zaměstnavatelů. Mezi takové prostředky by mohlo patřit mj. prosazování pružné pracovní doby či podpora vytváření pracovních míst, v jejichž rámci se vychází vstříc rodině poskytováním přístupu k zařízením péče o děti.

Pozměňovací návrh 16

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 12

Znění navržené Komisí

(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.

Pozměňovací návrh

(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.

Ustanovení této směrnice by však měla být prováděna bez ohledu na různé způsoby, jimiž jsou členové dozorčí rady / nevýkonní členové správní rady v evropských společnostech vybíráni.

Pozměňovací návrh 17

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 12 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(12a) Genderová nevyváženost je u společností větší na vyšších řídicích pozicích. Navíc mnohé z těchto žen, které pracují ve vedoucích řídicích funkcích, najdeme v oblastech, jako jsou lidské

zdroje a komunikace, zatímco u mužů na vyšších řídicích pozicích je pravděpodobnější, že budou zastávat ve společnosti funkce v oblasti obecného nebo přímého řízení. Jelikož se hlavní skupina osob pro nábor do pozic v řídicích a dozorčích orgánech společností skládá převážně z kandidátů, kteří již mají zkušenosti z vyšších řídicích pozic, je velmi důležité, aby byl zvýšen počet žen, které se ve společnostech do takových řídicích pozic dostanou.

Pozměňovací návrh 18
Návrh směrnice

Bod odůvodnění 12 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(12b) Jedním z hlavních faktorů řádného provádění této směrnice je účinné uplatňování kritérií výběru členů dozorčí rady / nevykonných členů správní rady, jež musí být stanovena předem a zcela transparentně a v rámci nichž budou kompetence kandidátů podrobeny stejnému hodnocení bez ohledu na jejich pohlaví.

Pozměňovací návrh 19

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 12 c (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(12c) V souvislosti se stárnutím obyvatelstva a nedostatkem odpovídajících dovedností by nevyužívání potenciálu poloviny obyvatel Unie pro řídicí a dozorčí orgány podniků mohlo brzdit příležitosti k rozvoji ekonomiky Unie a obnovu jejího finančního systému. Jestliže se s polovinou dostupných talentů pro vedoucí pozice vůbec nepočítá, může tím utrpět postup i samotná kvalita výběru, v důsledku čehož by se mohla prohloubit

nedůvěra vůči podnikatelským mocenským strukturám a mohlo by to vést k omezením v účinném uplatňování dostupného lidského kapitálu. Systematické zahrnování vhodných kandidátů obou pohlaví zajistí, že noví členové řídicích a dozorčích orgánů budou vybíráni z těch nejlepších kandidátů, mužů i žen, a že se v rozhodování podniků bude náležitě odrážet skladba společnosti.

Pozměňovací návrh 20

Návrh směrnice Bod odůvodnění 13

Znění navržené Komisí

(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.

Pozměňovací návrh

(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. ***Je tudíž důležité, aby byly postupy jmenování členů dozorčích a řídicích orgánů jasné a transparentní***

a aby byli kandidáti posuzováni objektivně na základě individuálních zásluh, bez ohledu na pohlaví.

Pozměňovací návrh 21

Návrh směrnice Bod odůvodnění 14

Znění navržené Komisí

(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.

Pozměňovací návrh

(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 **transparentního a jasně vymezeného výběrového postupu** a 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 **závazné** opatření na úrovni EU může účinně pomoci zajistit rovné konkurenční podmínky po celé Unii a zabránit komplikacím ve fungování podniků.

Pozměňovací návrh 22

Návrh směrnice Bod odůvodnění 15

Znění navržené Komisí

(15) Evropa 2020, strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, 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

Pozměňovací návrh

(15) Evropa 2020, strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, 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

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.

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, ***odstraňování přetrvávajících rozdílů v jejich odměňování a posílené*** úsilí o odstranění všech překážek, které ženám brání v účasti na trhu práce, ***včetně současného fenoménu tzv. „skleněného stropu“***. 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 ***mužů i žen***. 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.

Pozměňovací návrh 23

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 15 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(15a) Dosažení těchto cílů má zásadní význam pro konkurenceschopnost evropského hospodářství, podporu inovací a posílení profesních standardů ve správních a dozorčích orgánech. Evropská unie proto vyhlásila rovnost na trhu práce a postupné vyrovnávání poměru žen a mužů v řídicích a dozorčích orgánech společností za evropské cíle desetiletí v oblasti rovnosti pohlaví a bude hledat způsoby, jak zvýšit povědomí o výsledcích, kterých bude v této oblasti dosaženo.

Pozměňovací návrh 24

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 16

(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.

(16) Cílem Unie by proto mělo být zvýšit přítomnost žen v řídicích a dozorčích orgánech společností ***ve všech členských státech***, aby se posílil hospodářský růst, ***podpořila mobilita pracovního trhu***, ***zvýšila*** 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.

Pozměňovací návrh 25

Návrh směrnice Bod odůvodnění 16 a (nový)

(16a) Kotované společnosti by měly vypracovat genderovou politiku s cílem dosáhnout vyváženějšího zastoupení mužů a žen v rámci dotčené společnosti. Tato politika může zahrnovat např. popis relevantních opatření zavedených v dané společnosti, jako jsou např. nominace ženského i mužského kandidáta na klíčové pozice, poradenské programy a poradenství pro ženy zaměřené na profesní rozvoj a strategie řízení lidských zdrojů podporující širší škálu nábory. Dále může obsahovat nabídku pružných pracovních podmínek pro všechny zaměstnance, jako např. výpomoc při rodičovské dovolené, poskytování pomoci s domácími pracemi a zajištění péče o děti. Každá společnost může zvolit

politiky, jež jsou pro její činnost nevhodnější, a měla by přijmout aktivní opatření ke zvýšení podílu nedostatečně zastoupeného pohlaví ve vedení společnosti.

Pozměňovací návrh 26

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 17

Znění navržené Komisí

(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 nástrojů 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.***

Pozměňovací návrh

(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, ***jejichž sídlo se nachází*** v členském státě ***a*** 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 nástrojů 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.

Pozměňovací návrh 27

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 18

Znění navržené Komisí

(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 podniků, a to i v případě, že se jedná o kotované společnosti.

Pozměňovací návrh

(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 podniků, a to i v případě, že se jedná o kotované společnosti. ***Členské státy by však měly zavést politiky s cílem***

podporovat a pobízet MSP, aby výrazně zlepšily genderovou vyváženost na všech úrovních řízení a v dozorčích a řídicích orgánech společností.

Pozměňovací návrh 28

Návrh směrnice Bod odůvodnění 21

Znění navržené Komisí

(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.***

Pozměňovací návrh

(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. ***V rámci této směrnice by mělo být zohledněno, že v různých členských státech existují různá výběrová řízení, která mají své národní zvláštnosti.***

Pozměňovací návrh 29

Návrh směrnice Bod odůvodnění 22

Znění navržené Komisí

(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***

Pozměňovací návrh

(22) ***Kotované společnosti*** v Unii by si za svůj cíl měly stanovit, že nejpozději do 1. ledna 2020 budou nejméně 40 % nevýkonných členů jejich správní nebo dozorčí rady tvořit osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví. ***Za účelem dosažení tohoto cíle by kotované společnosti, ve kterých je podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady nižší než 40 %, měly mít povinnost uskutečnit předvýběrové či výběrové řízení, které by jim umožnilo do***

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 společností či akcionářům neukládá, jaké vybrat konkrétní členy dozorčí rady/správní rady. O vhodných členech tohoto orgánu tedy i nadále rozhodují společnosti a akcionáři.

Pozměňovací návrh 30

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 22 a (nový)

Znění navržené Komisí

takových pozic jmenovat kandidáty na základě komparativní analýzy kvalifikace každého z nich a **za použití** předem **určených, jasných, neutrálně formulovaných a jednoznačných kritérií.**

Pozměňovací návrh

(22a) Uvedený 40% cíl se v zásadě týká pouze obecné genderové rozmanitosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady a v individuálních případech nezasahuje do konkrétního výběru 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 společností či akcionářům neukládá, jaké vybrat konkrétní členy dozorčí rady / správní rady. O vhodných členech tohoto orgánu tedy i nadále rozhodují společnosti a akcionáři.

Pozměňovací návrh 31

Návrh směrnice Bod odůvodnění 22 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(22b) Kotované společnosti by měly zvážit zavedení programů odborné přípravy a poradenství pro nedostatečně zastoupené pohlaví jako jeden z nástrojů na dosažení genderové vyváženosti, pokud existuje jasná genderová nevyváženost ve skupině, z níž společnost vybírá kandidáty na členy v řídicích a dozorčích orgánech.

Pozměňovací návrh 32

Návrh směrnice Bod odůvodnění 23

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(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 podniků. 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**.

(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 podniků. Díky tomuto rozhodujícímu vlivu mají k dispozici nástroje, které mohou nutnou změnu přinést rychleji. **V takových společnostech** by proto **mělo být splnění daného cíle spočívajícího v tom, že** alespoň 40 % členů dozorčí **rady / nevykonných** členů správní rady musí být osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví, **plánováno k dřívějšímu datu v souladu s vhodnými mechanismy stanovenými členskými státy v souladu s touto směrnicí.**

Pozměňovací návrh 33

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 23 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(23a) Vzhledem ke své povaze by veřejné podniky, ať kotované či nikoli, měly sloužit jako model pro soukromý sektor. Komise by tudíž měla posoudit situaci v členských státech a zhodnotit, zda by veřejné podniky, na něž se nevztahuje definice malých a středních podniků, mohly být někdy v budoucnu zahrnuty do oblasti působnosti této směrnice.

Pozměňovací návrh 34

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 23 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(23b) Komise by měla shromážďovat a analyzovat fakta a čísla o vyváženosti zastoupení mužů a žen v nekotovaných velkých podnicích, které mají pro hospodářství rovněž velký význam. Následně by mělo být provedeno posouzení dopadů, na jehož základě bude možné získat přehled o situaci v těchto podnicích v členských státech a zhodnotit, zda je pro to, aby někdy v budoucnu mohly být tyto podniky zařazeny do oblasti působnosti této směrnice, nezbytné přijmout opatření na úrovni Unie. Komise by za tím účelem měla zároveň objasnit dostupné možnosti, neboť kvůli specifickým vnitrostátním podmínkám je možné, že pro tyto podniky budou nezbytné zvláštní režimy.

Pozměňovací návrh 35

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 24

Znění navržené Komisí

(24) **Způsob určení počtu pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů** správní rady, **kteřý 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 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.**

Pozměňovací návrh 36

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 26

Znění navržené Komisí

(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

Pozměňovací návrh

(24) **Jsou-li členové** dozorčí **rady/nevýkonní členové** správní rady **pouze tři**, je matematicky **nemožné dosáhnout u obou pohlaví podílu většího než 40 %**. **V takových případech by tak** osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví měly v dozorčí radě/správní radě složené ze tří členů obsadit alespoň jednu pozici.

Pozměňovací návrh

(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.

mohou společnosti používat, patří odborná zkušenost s řídicími a/nebo dozorčími úkoly, **mezinárodní zkušenosti, interdisciplinarita** či 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.

Pozměňovací návrh 37

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 27

Znění navržené Komisí

(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.**

Pozměňovací návrh

(27) Metody náboru, **výběru** 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. **Tato směrnice respektuje různé postupy výběrových řízení, které by měly být založeny na transparentnosti a zásluhách, zároveň však trvá na dosažení cíle zvýšit zastoupení nedostatečně zastoupeného pohlaví v řídicích a dozorčích orgánech.** 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 v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných

společností, **umožňuje** tato směrnice **různé postupy** výběrových řízení. **Ustanovení této směrnice nepředstavují neoprávněné zasahování do každodenního řízení, protože společnosti mají zachovánu možnost svobodného výběru kandidátů na základě jejich kvalifikace či jiných vhodných objektivních hledisek.**

Pozměňovací návrh 38

Návrh směrnice Bod odůvodnění 27 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(27a) Pokud je předběžný výběr kandidátů založen na postupech volby či hlasování, například zaměstnanců či jejich zástupců, měly by být postupy v rámci celého procesu přizpůsobeny tak, aby přispěly k dosažení cíle lepší genderové vyváženosti ve správní radě jako celku a zároveň zajistily, aby pohlaví člena správní rady voleného tímto postupem nebylo žádným způsobem předem určeno.

Pozměňovací návrh 39

Návrh směrnice Bod odůvodnění 30

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

(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.

(30) Členské státy by pro případy porušení **požadavků týkajících se otevřeného a transparentního řízení podle** této směrnice měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce, které by mj. mohly zahrnovat správní pokuty, **vyločení z veřejných nabídkových řízení, částečné vyločení z možnosti získat prostředky ze strukturálních fondů Unie** 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.
**Členské státy by měly mít možnost
sáhnout k jiným sankcím, než jsou ty,
které uvádí seznam sankcí této směrnice,
který není vyčerpávající, a přidat mj.
nucené zrušení dotčené společnosti, jež
v případě závažného a opakovaného
porušování povinností ze strany této
společnosti nařídí příslušný soudní orgán,
přičemž je nutno plně dodržet řádné
procesní záruky.**

Pozměňovací návrh 40

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 31

Znění navržené Komisí

**(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.**

Pozměňovací návrh

vypouští se

Pozměňovací návrh 41

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 32

Znění navržené Komisí

**(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**

Pozměňovací návrh

**(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. **Tyto společnosti by****

členy správní rady.

však měly mít povinnost ve svých výročních zprávách a na svých internetových stránkách i nadále prezentovat genderovou vyváženost svých členů představenstva/výkonných členů správní rady či členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady a své politiky v této oblasti v souladu s článkem 5 této směrnice.

Pozměňovací návrh 42

Návrh směrnice Bod odůvodnění 34

Znění navržené Komisí

(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.

Pozměňovací návrh

(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 **uvedeny ve výroční zprávě společnosti a ve vhodné a snadno přístupné formě zveřejněny na jejích internetových stránkách** a v případě, že dotčená společnost daný cíl ještě nesplnila, měla by **podrobně popsat konkrétní opatření, která pro splnění daného cíle doposud přijala a hodlá v budoucnosti přijmout. Společnosti, které nedosáhly cílů nebo nesplnily povinnosti, ke kterým se zavázaly, by navíc měly uvést důvody neúspěchu a také popis konkrétních opatření, která doposud přijaly či která hodlají v budoucnosti přijmout, aby dosáhly daných cílů a splnily dané povinnosti.**

Pozměňovací návrh 43

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 37

Znění navržené Komisí

(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 v řídicích a dozorčích orgánech společností, lze genderovou vyváženost v řídicích a dozorčích orgánech podniků v celé Unii zlepšit pouze prostřednictvím společného přístupu. Stejně tak lze rovnosti žen a mužů, konkurenceschopnosti a růstu spíše dosáhnout prostřednictvím koordinovaného opatření na úrovni Unie než prostřednictvím vnitrostátních iniciativ, které mají různý dosah, ambice a účinnost. Jelikož cílů této směrnice nemůže být dosaženo uspokojivě na úrovni členských států, a proto jich může být z důvodu rozsahu a dopadu opatření lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii.

Pozměňovací návrh

(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 v řídicích a dozorčích orgánech společností, lze genderovou vyváženost v řídicích a dozorčích orgánech podniků v celé Unii zlepšit pouze prostřednictvím společného přístupu. Stejně tak lze rovnosti žen a mužů, ***odstranění nynějších rozdílů v jejich odměňování a zvýšení*** 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.

Pozměňovací návrh 44

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 38

Znění navržené Komisí

(38) V souladu se zásadou proporcionality stanovenou ve stejném článku tato směrnice pouze stanoví společné cíle a zásady a nepřekračuje rámec toho, co je k dosažení těchto cílů nezbytné. Členskými státy se poskytuje dostatečný prostor pro to, aby samy určily, jak nejlépe dosáhnout cílů stanovených v této směrnici, a to s přihlédnutím k vnitrostátním podmínkám, zejména k pravidlům a postupům týkajícím se obsazování pozic v řídicích a dozorčích orgánech. Tato směrnice neupírá společnostem možnost jmenovat do řídicích a dozorčích orgánů nejkvalifikovanější kandidáty a všem kotovaným společnostem poskytuje dostatečně dlouhou dobu pro přizpůsobení.

Pozměňovací návrh

(38) V souladu se zásadou proporcionality stanovenou ve stejném článku tato směrnice pouze stanoví společné cíle a zásady a nepřekračuje rámec toho, co je k dosažení těchto cílů nezbytné. Členskými státy se poskytuje dostatečný prostor pro to, aby samy určily, jak nejlépe dosáhnout cílů stanovených v této směrnici, a to s přihlédnutím k vnitrostátním podmínkám, zejména k pravidlům a postupům týkajícím se obsazování pozic v řídicích a dozorčích orgánech. Tato směrnice neupírá společnostem možnost jmenovat do řídicích a dozorčích orgánů nejkvalifikovanější kandidáty a všem kotovaným společnostem poskytuje **flexibilní rámec a** dostatečně dlouhou dobu pro přizpůsobení

Pozměňovací návrh 45

Návrh směrnice

Bod odůvodnění 39

Znění navržené Komisí

(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.

Pozměňovací návrh

(39) V souladu se zásadou proporcionality by měl být cíl, který mají kotované společnosti splnit, časově omezený **a měl by** zůstat platný pouze do té doby, dokud nebude v otázce genderového složení řídicích a dozorčích orgánů dosaženo trvalého pokroku. Z toho důvodu by Komise měla uplatňování této směrnice pravidelně přezkoumávat a podávat o něm zprávu Evropskému parlamentu a Radě. **Tato** směrnice 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. **Členské státy by měly spolupracovat se sociálními partnery a občanskou společností a účinně je informovat o významu této směrnice, jejím provedení a uplatňování. Informační kampaně by významným**

způsobem přispěly ke zvyšování povědomí mezi nekotovanými společnostmi a pobízely by je, aby aktivně usilovaly o dosažení genderové vyváženosti. Členské státy by měly být podporovány v tom, aby si vyměňovaly své zkušenosti a osvědčené postupy týkající se provádění a uplatňování této směrnice.

Pozměňovací návrh 46

Návrh směrnice Článek 1

Znění navržené Komisí

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.

Pozměňovací návrh

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 **účinná** opatření, jejichž cílem je urychlit pokrok v oblasti genderové vyváženosti, přičemž společnostem poskytuje dostatek času na provedení nezbytných opatření.

Pozměňovací návrh 47

Návrh směrnice Čl. 2 – bod 1

Znění navržené Komisí

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;

Pozměňovací návrh

1) „kotovanou společností“ se rozumí společnost, **kteřá má sídlo** v některém z členských států **a** 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;

Pozměňovací návrh 48

Návrh směrnice Čl. 4 – odst. 1

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.**

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 %, **upravily své postupy náboru, včetně oznámení o uvolnění určité pozice a výzvy k podávání přihlášek do výběrového řízení, postupů předběžného výběru, výběru či jmenování, takovým způsobem, aby účinně přispěly k dosažení tohoto podílu nejpozději do 1. ledna 2020 nebo v případě veřejných podniků nejpozději do 1. ledna 2018. Členské státy zejména zajistí, aby společnosti na pozice v řídicích a dozorčích orgánech vybíraly nejkvalifikovanější kandidáty z genderově vyváženého seznamu kandidátů, a to na základě komparativní analýzy kvalifikace každého z nich a za použití předem určených, jasných, neutrálně formulovaných, nediskriminačních a jednoznačných kritérií. V případě volebního postupu členské státy zajistí, aby společnosti zaručily genderovou diverzitu ve složení užšího seznamu kandidátů a aby zároveň zajistily, aby pohlaví člena dozorčí rady/nevýkonného člena správní rady voleného tímto postupem nebylo žádným způsobem předem určeno.**

Aby členské státy dosáhly cíle 40 % v souladu s čl. 23 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, zajistí, aby byl ve všech fázích postupu náboru, výběru či jmenování 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 a pokud objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.

Pozměňovací návrh 49

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 2

Znění navržené Komisí

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 %.***

Pozměňovací návrh

2. Počet pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, který je nezbytný pro splnění cíle stanoveného v odstavci 1, ***činí nejméně 40 %.*** ***Jsou-li členové dozorčí rady/nevýkonní členové správní rady pouze tři, postačuje poměr jeden ku dvěma.***

Pozměňovací návrh 50

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 3

Znění navržené Komisí

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.***

Pozměňovací návrh

vypouští se

Pozměňovací návrh 51

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 4

Znění navržené Komisí

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.

Pozměňovací návrh

4. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti měly povinnost ***zpřístupnit neúspěšnému kandidátovi alespoň informace o počtu a pohlaví kandidátů uvedených na seznamu kandidátů, přičemž zachovají jejich anonymitu v souladu s právními předpisy Unie o ochraně osobních údajů, a rovněž kvalifikační kritéria, na nichž byly výběr nebo jmenování kandidátů založeny***, dále objektivní srovnávací posouzení těchto kritérií, a případně důvody, které rozhodly ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.

Pozměňovací návrh 52

Návrh směrnice
Čl. 4 – odst. 5

Znění navržené Komisí

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.

Pozměňovací návrh

5. V souladu se svými vnitrostátními soudními systémy členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že pokud neúspěšný kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví, ***jenž se cítí být poškozen, protože na něho nebyla uplatněna ustanovení odstavce 1, a doloží u soudu či jiného příslušného orgánu*** 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 1.

Tento odstavec nebrání členským státům zavést pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.

Pozměňovací návrh 53

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 6

Znění navržené Komisí

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.

Pozměňovací návrh

vypouští se

Pozměňovací návrh 54

Návrh směrnice

Čl. 4 – odst. 6 a (nový)

Znění navržené Komisí

6a. Probíhá-li výběr uvedený v odstavci 1 formou hlasování akcionářů nebo zaměstnanců, společnost zajistí, aby voliči byli řádně informováni o opatřeních stanovených touto směrnicí, včetně sankcí, kterým je daná společnost vystavena v případě nesplnění svých povinností.

Pozměňovací návrh

Pozměňovací návrh 55

Návrh směrnice

Čl. 5 – odst. 2

Znění navržené Komisí

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 dozorcích orgánech, v rozlišení podle členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady a členů

Pozměňovací návrh

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 dozorcích 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.

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 snadno** přístupným způsobem zveřejňovaly na svých internetových stránkách **a ve svých výročních zprávách**.

Pozměňovací návrh 56

Návrh směrnice

Čl. 5 – odst. 3

Znění navržené Komisí

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.

Pozměňovací návrh

3. Pokud kotovaná společnost neplní cíle stanovené v čl. 4 odst. 1 nebo vlastní individuální závazky přijaté podle **odstavce 1** tohoto článku, musí uvádět důvody, kvůli kterým společnost **těchto cílů nedosahuje** nebo **tyto** závazky neplní, jakož i **podrobný** popis opatření, která společnost dosud přijala či která hodlá přijmout, aby dané cíle nebo závazky splnila. **Toto uvedení důvodů je součástí informací uvedených v odstavci 2.**

Pozměňovací návrh 57

Návrh směrnice

Čl. 5 – odst. 4

Znění navržené Komisí

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 (přepřacované znění) budou rovněž příslušné pro prosazování, analýzu, sledování a podporu genderové vyváženosti v řídicích a dozorčích

Pozměňovací návrh

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 (přepřacované znění) budou rovněž příslušné pro prosazování, analýzu, sledování a podporu genderové vyváženosti v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností. **Za tímto**

orgánech kotovaných společností.

účelem členské státy účinně spolupracují se sociálními partnery a občanskou společností.

Pozměňovací návrh 58

Návrh směrnice
Čl. 6 – odst. 1

Znění navržené Komisí

1. Členské státy stanoví pravidla upravující sankce za porušování ***vnitrostátních ustanovení přijatých*** podle ***této směrnice*** a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.

Pozměňovací návrh

1. Členské státy stanoví pravidla upravující sankce za porušování ***požadavků týkajících se otevřeného a transparentního postupu*** podle ***čl. 4 odst. 1*** a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.

Pozměňovací návrh 59

Návrh směrnice
Čl. 6 – odst. 2 – větě

Znění navržené Komisí

2. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující ***a mohou zahrnovat*** tato opatření:

Pozměňovací návrh

2. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující ***a zahrnují přinejmenším*** tato opatření:

Pozměňovací návrh 60

Návrh směrnice
Čl. 6 – odst. 2 – písm. a a (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

aa) vyloučení z veřejných nabídkových řízení;

Pozměňovací návrh 61

Návrh směrnice
Čl. 6 – odst. 2 – písm. a b (nové)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

ab) částečné vyloučení z možnosti získat prostředky ze strukturálních fondů Unie,

Pozměňovací návrh 62

Návrh směrnice Článek 7

Znění navržené Komisí

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.

Pozměňovací návrh

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 **na základě pohlaví ani žádnou jinou formu diskriminace nebo pokud** nezabrání řádnému fungování vnitřního trhu.

Pozměňovací návrh 63

Návrh směrnice Čl. 8 – odst. 3 – pododstavec 2

Znění navržené Komisí

Dotčené členské státy předloží Komisi příslušné prokazující informace.

Pozměňovací návrh

Dotčené členské státy předloží Komisi příslušné prokazující informace. **Komise o tom uvede Evropský parlament a Radu. Odložení se automaticky ukončí v případě, že při plnění cíle této směrnice není dosaženo dostatečného pokroku, přičemž za takový případ se považuje situace, kdy procentuální podíl nedostatečně zastoupeného pohlaví nedosáhne do roku 2017 nebo v případě veřejných podniků do roku 2015 hodnoty 30 %.**

Pozměňovací návrh 64

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1a. Komise do 1. července 2017 předloží hodnotící zprávu o provádění požadavků vztahujících se na kotované společnosti, jež jsou uvedeny v čl. 4 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 a 2, a to na základě zpráv předložených členskými státy v souladu odstavcem 1. Součástí této zprávy je navíc popis situace v oblasti genderové vyváženosti na úrovni řídicích a dozorčích orgánů a na úrovni vedení nekotovaných společností, které jsou větší než MSP podle definice v článku 2.

Pozměňovací návrh 65

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 1 b (nový)

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrh

1b. Komise předloží Evropskému parlamentu a Radě zprávu o tom, jakým způsobem jsou zásady stanovené v této směrnici uplatňovány ze strany všech orgánů, institucí a agentur Unie a začleňovány do pravidel, jimiž se řídí jejich interní postupy pro obsazování pracovních míst. Za tímto účelem všechny orgány, instituce a agentury Unie nejpozději do 31. prosince 2018 a poté každoročně podávají Komisi zprávu o svých genderových statistikách a dosaženém pokroku. Komise tyto zprávy neprodleně zveřejní na svých internetových stránkách. Ke zprávě Komise je případně přiložen legislativní návrh rozšiřující působnost této směrnice na všechny orgány, instituce a agentury Unie.

Pozměňovací návrh 66

Návrh směrnice

Čl. 9 – odst. 4

Znění navržené Komisí

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.

Pozměňovací návrh

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. ***Zpráva by také měla přezkoumat, zda by oblast působnosti této směrnice měla být rozšířena na nekotované veřejné podniky, na které se nevztahuje definice MSP, nekotované velké podniky a členy představenstva/výkonné členy správní rady kotovaných společností.***