EVROPSKÝ PARLAMENT 2009–2014

Hospodářský a měnový výbor

2012/0299(COD)

27. 9. 2013

STANOVISKO

Hospodářského a měnového výboru

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

k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Navrhovatel: Olle Schmidt

PA_Legam

STRUČNÉ ODŮVODNĚNÍ

Cíl politiky EU v oblasti rovnosti žen a mužů – vytvořit podmínky pro rovný přístup žen a mužů k mocenským a vlivným pozicím - je pro Unii zásadní výzvou. Navrhovatel souhlasí s tím, že je třeba, aby EU přijala odvážná legislativní opatření, chce-li tohoto cíle dosáhnout.

Navrhovatel proto plně podporuje cíle, které Komise návrhem směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy řídících a dozorčích orgánů společností kotovaných na burzách sleduje. Návrh však nejde dost daleko, a to jak z hlediska rozsahu, tak i z hlediska opatření.

Společnosti ve finančním sektoru mají ve srovnání s ostatními odvětvími v EU vyšší podíl zastoupení žen v řídících a dozorčích orgánech. Nicméně ve třetině řídících a dozorčích orgánů společností v tomto sektoru nejsou ženy zastoupeny vůbec.

Navrhovatel podporuje myšlenku, aby se volba zaměřila na veřejně kotované společnosti. Možnost rozšíření oblasti působnosti i na nekotované společnosti, které jsou větší než malé a střední podniky, by však Komise měla přezkoumat dva roky po provedení této směrnice.

Rozšířená působnost: instituce EU a ECB

Navrhovatel se domnívá, že tato směrnice by měla být rozšířena i na orgány, instituce a agentury EU, včetně Evropské centrální banky (ECB). Skutečnost, že žádná žena není zastoupena ve Výkonné radě ECB, Radě guvernérů a v Generální radě je nanejvýše problematická a potvrzuje systematické selhávání při jmenování kandidátů na pozice ve vrcholovém managementu v rámci Unie. Členské státy nesou odpovědnost za prosazování žen do těchto špičkových pozic.

Orgány EU musí jít příkladem, pokud jde o vyvážené zastoupení mužů a žen, nikoli potvrzovat stereotyp nedostatečného zastoupení žen, aby tak byly stanoveny normy pro soukromý sektor a zlepšila se legitimita EU. Zásady uvedené v této směrnici by proto měly být vtěleny do pravidel, která upravují vnitřní personální postupy orgánů a institucí EU.

Cesta vpřed: pravidlo „dodržet nebo vysvětlit“

Navrhovatel nesouhlasí se závaznými cíli zastoupení žen, jak je navrhuje Komise, neboť je velmi důležité, aby se zabránilo zasahování do vlastnických práv akcionářů a do jejich svobodného rozhodnutí zvolit zástupce do řídícího a dozorčího orgánu společnosti. Dále navrhovatel vyjadřuje silné pochyby o vedlejších účincích vyplývajících ze zvýšeného zastoupení žen mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady nebo členy představenstva/výkonnými členy správní rady a na vyšších manažerských pozicích, které Komise očekává.

Nedostatek empirického výzkumu, stejně jako norská zkušenost s povinnými kvótami pro členy řídících a dozorčích orgánů, odhaluje klamavou povahu tohoto směru uvažování. Pevně stanovené kvóty zásadně nemění situaci genderové nevyváženosti.

Místo toho by navrhovatel rád zdůraznil, že je důležité zaměřit pozornost na zvýšení počtu žen na všech úrovních řízení, aby se později mohlo dosáhnout lepšího zastoupení žen na

vedoucích pozicích a v řídících a dozorčích orgánech, tj. na přístup „zdola nahoru“.

Navrhovatel by proto chtěl navrhnout formu „dodržuj nebo vysvětli“, což je model podobný dánským právním předpisům, kdy jsou společnosti povinny stanovit individuální cíle pro rovnovážné zastoupení žen a mužů jak v řídících, tak i v dozorčích funkcích, a také na všech úrovních řízení ve společnosti, přičemž je nutno zohlednit specifické rysy dané společnosti a odvětví. Kromě toho by měly být společnosti povinny vypracovat genderovou politiku s cílem podnítit aktivní opatření ke zlepšení genderové vyváženosti ve společnosti.

Společnosti by měly zveřejňovat, jak plní tyto požadavky: situace v oblasti genderové vyváženosti v řídících a dozorčích orgánech a na různých stupních řízení, její vazba na uvedené cíle genderové vyváženosti, genderová politika, a opatření přijatá nebo zamýšlená za účelem dosažení vytyčených cílů. Informace, kterých se týká tato směrnice, se uvedou ve výroční zprávě a na internetových stránkách společnosti.

Pouhé doplnění několika žen jako členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady v dotčených společnostech k dosažení cíle nestačí. Model „dodržuj nebo vysvětli“ však zajišťuje, že akcionáři a řídící pracovníci dotčených společností musí uvažovat o vnitřní firemní politice a kultuře, což pomůže ve větší míře odstranit překážky, které ženám stojí v cestě při kariérním postupu ve společnosti.

Společnosti, které neplní postupy pro stanovení individuálních směrných čísel a neprosazují genderovou politiku, by měly podléhat sankcím v podobě správních pokut.Žádná společnost by však neměla být pokutována za to, že nedosáhla individuálně stanovených cílů v genderové oblasti, neboť by to mohlo odrazovat od ambiciózních cílů.

Větší transparentnost při náboru členů řídících a dozorčích orgánů

Navrhovatel vítá iniciativu Komise na podporu formalizovaného a transparentnějšího jmenování členů řídících a dozorčích orgánů společností. Nicméně obrácené důkazní břemeno, podle kterého musí podniky prokázat svou správnou volbu, když čelí stížnostem neúspěšných uchazečů, není přiměřené. Potenciální stěžovatelé by měli být dostatečně chráněni povinností společnosti předložit kritéria, podle nichž byla volba provedena, a příslušnými antidiskriminačními právními předpisy.

Nakonec je třeba uvést, že se transparentnost genderových politik společností vůči investorům, potenciálním uchazečům o zaměstnání a široké veřejnosti dá zvýšit prostřednictvím modelu „dodržuj nebo vysvětli“ s využitím požadavků na podávání zpráv o vyváženém zastoupení mužů a žen, jak je předkládá navrhovatel.

POZMĚŇOVACÍ NÁVRHY

Hospodářský a měnový výbor vyzývá Výbor pro právní záležitosti a Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví jako věcně příslušné výbory, aby do své zprávy začlenily tyto pozměňovací návrhy:

Pozměňovací návrh 1

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 osob při ekonomickém rozhodování. Komise vybídla kotované společnosti v Evropské unii k tomu, aby prostřednictvím samoregulačních opatření zvýšily počet ***žen*** ve svých řídících 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.	(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 ***osob nedostatečně zastoupeného pohlaví*** ve svých řídících 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 2
Návrh směrnice
Bod odůvodnění 6 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6a) Orgány a agentury EU by měly jít příkladem a genderovou vyváženost zlepšit. Zásady stanovené v této směrnici by měly být začleněny do pravidel, jimiž se řídí interní postupy pro obsazování pracovních míst uplatňované v Evropské komisi, Evropském parlamentu a všech institucích a agenturách EU, včetně Evropské centrální banky. Ve všech

orgánech a institucích EU je nutno vypracovat účinnější politiky, které se odrazí při přijímání zaměstnanců, jejich zaškolování a každodenní práci v jednotlivých orgánech a institucích EU. Za tímto účelem orgány a instituce zajistí genderovou vyváženost při přijímání pracovníků do vyšších manažerských pozic, včetně generální ředitelů, ředitelů a vedoucích oddělení.

Pozměňovací návrh 3

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 6 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6b) Instituce a agentury EU by vzhledem ke své vysoké viditelnosti měly jít příkladem a měly by zavést politiky, které povedou k lepší genderové vyváženosti. Pro posílení reprezentativnosti se musí zvláštní pozornost věnovat politikám pro přijímání do vyšších pozicí. Pro účely obsazení každé vyšší řídící pozice by měly být předloženy seznamy kandidátů respektující rovnost pohlaví. Nejpozději od 31. prosince 2013 by orgány a agentury EU měly uveřejňovat výroční zprávu, ve které by vykazovaly, jaké v tomto směru vynaložily úsilí.

Pozměňovací návrh 4

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 6 c (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6c) V rámci vedoucích pozic Komise, která je výkonným orgánem EU, je nezbytné lépe zajistit genderovou vyváženost, aby se dosáhlo lepšího zastoupení evropských občanů. Členské

	státy jsou proto žádány, aby na každou pozici ve sboru komisařů navrhly kandidáty z řad mužů i žen, aby bylo dosaženo lepší genderové vyváženosti tohoto sboru.

Pozměňovací návrh 5

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 6 d (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6d) Evropská centrální banka (ECB), Evropský systém finančního dohledu (ESFS) – včetně Evropské rady pro systémová rizika (ESRB) – a evropské orgány dohledu (ESA) by měly dodržovat všechny aspekty rovnosti a nediskriminace na základě pohlaví. Dozorčí rady evropských orgánů dohledu by měly být rovněž vybízeny k tomu, aby v rámci příslušných slyšení v Evropském parlamentu předložily genderově vyvážený seznam kandidátů na pozice předsedů a výkonných ředitelů. Konečný výběr kandidátů na tyto pozice by měl být genderově vyvážený. Genderovou vyváženost je důležité zajistit také v rámci Řídícího výboru a poradních výborů ESRB.

Pozměňovací návrh 6

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 6 e (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6e) Dozorčí rada Evropské centrální banky (ECB) by měla mít genderově vyvážené složení, a to včetně pozic předsedy a místopředsedy. Uvolní-li se ve Výkonné radě ECB jakákoli pozice, měly by být členské státy, jejichž měnou je euro, vyzvány k tomu, aby na uvolněné místo

	navrhly dva kandidáty, jednoho muže a jednu ženu. Členské státy by měly být rovněž vybízeny k tomu, aby jmenovaly ženy jako guvernéry národních centrálních bank, aby bylo dosaženo genderové vyváženosti v rámci Rady guvernérů ECB a Generální rady ESRB.

Pozměňovací návrh 7

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 7

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(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.	(7) Účinné využití lidského kapitálu je nejdůležitějším faktorem konkurenceschopnosti***, rozvoje a růstu*** 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 ***v řídících a*** rozhodovacích ***pozicích společností***, znamenalo by to, že nebude plně využit kvalifikovaný lidský kapitál.

Pozměňovací návrh 8

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 7 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(7a) Dosažení rovnosti žen a mužů ve společnosti jako celku znamená vytvoření rovných akademických a profesních práv pro muže a ženy a také zajištění společných povinností v rodinných záležitostech, péči o děti a domácnost.

Skutečnost, že ženy na sebe obvykle berou velkou většinu rodinných a domácích starostí, může bránit jejich vzestupu do nejvyšších profesních pozic. Aktivní účast a zapojení mužů do rodinných povinností je rozhodujícím 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, aby mohli sladit rodinný a pracovní život, pokud budou chtít. Členské státy se vyzývají, aby zajistily uplatňování sociálních prvků, jako jsou spravedlivé příspěvky na rodičovskou dovolenou pro ženy i muže, široce pojatá ustanovení o péči o děti a možnost sdílené rodičovské dovolené.

Pozměňovací návrh 9

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 8

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(8) Společnosti se již ve velké míře shodují na tom, že přítomnost žen v řídících 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 řídících a dozorčích orgánech	(8) Společnosti se již ve velké míře shodují na tom, že přítomnost žen v řídících 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, ***jakož i aktivnější podnikatelský model,*** 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

kotovaných společností v Unii proto může mít pozitivní dopad na výkonnost dotčených společností.

v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností v Unii***, vzhledem k jejich významné hospodářské a společenské odpovědnosti,*** proto může mít pozitivní dopad na výkonnost dotčených společností ***a na udržitelný hospodářský rozvoj***.

Pozměňovací návrh 10

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 9

Znění navržené Komisí	*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 řídících a dozorčích orgánech v kotovaných společnostech v Unii bude přínosem nejen pro ženy jmenované do řídících 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 řídících a dozorčích orgánech společností lze proto pozitivně působit na odstraňování rozdílů v zaměstnanosti mužů a žen i rozdílů v jejich odměňování. Jestliže se využije stávající potenciál talentu žen, značně se zlepší návratnost investic do vzdělání, a to jak pro jednotlivé ženy, tak i veřejný sektor. Pokud jsou ženy v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností v EU zastoupeny nedostatečně, znamená to, že hospodářství členských států plně nevyužívá příležitosti k dosažení dlouhodobého udržitelného růstu.	(9) Z existujících studií rovněž vyplývá, že rovnost mužů a žen na trhu práce může významným způsobem zlepšit hospodářský růst. Vyšší zastoupení žen v řídících a dozorčích orgánech v kotovaných společnostech v Unii bude přínosem nejen pro ženy jmenované do řídících a dozorčích orgánů, nýbrž také pomůže přilákat do společností ženské talenty a zajistit větší přítomnost žen ***a uznat jejich přínos*** na všech úrovních vedení a mezi pracovníky. Díky vyššímu podílu žen v řídících a dozorčích orgánech společností lze proto pozitivně působit na odstraňování rozdílů v zaměstnanosti mužů a žen i rozdílů v jejich odměňování. Jestliže se využije stávající potenciál talentu žen, značně se zlepší návratnost investic do vzdělání, a to jak pro jednotlivé ženy, tak i veřejný sektor. Pokud jsou ženy v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností v EU zastoupeny nedostatečně, znamená to, že hospodářství členských států plně nevyužívá příležitosti k dosažení dlouhodobého udržitelného růstu. ***Členské státy by proto měly zavést opatření na podporu kariérního postupu žen na všech úrovních prostřednictvím opatření pozitivní diskriminace, jako jsou např. programy vytváření sítí a mentorství.***

Pozměňovací návrh 11

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 10

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(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 řídících a dozorčích orgánech společností, zůstává podíl žen zastávajících nejvyšší rozhodovací pozice ve firmách velmi nízký. V lednu 2012 zastávaly ženy řídících 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 %.	(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. ***Totéž platí i pro některé instituce a agentury EU, například pro Evropskou centrální banku, které by měly jít příkladem zastupováním všech občanů. Je třeba připomenout, že při jmenování nového člena výkonné rady Evropské centrální banky koncem roku 2012 odmítli vedoucí představitelé států a vlád v rozporu s článkem 2 Smlouvy zohlednit hledisko genderové rovnosti, a to i navzdory negativnímu stanovisku Evropského parlamentu.*** Genderová nevyváženost ***v rozhodovacích orgánech*** je značná a kritická ***i*** v soukromém sektoru. Podle hlavního ukazatele, který Komise používá a který vypovídá o genderovém zastoupení v řídících a dozorčích orgánech společností, zůstává podíl žen zastávajících nejvyšší rozhodovací pozice ve firmách velmi nízký. V lednu 2012 zastávaly ženy řídících 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 %. ***Ustanovení této směrnice však nezasahují neoprávněně do každodenního řízení, protože společnosti mají zachovánu možnost svobodného***

výběru kandidátů na základě kvality či jiných relevantních objektivních hledisek.

Pozměňovací návrh 12

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 11

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(11) Podíl žen, které jsou členy řídících 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 řídících a dozorčích orgánech velmi odlišné přístupy.	(11) Podíl žen, které jsou členy řídících 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. ***Nicméně řada zemí dosáhla podobně dobrých výsledků pomocí dobrovolných mechanismů, opírajících se o stabilní systémy sociálního zabezpečení, podporující účast žen v pracovním procesu.*** Je pravděpodobné, že narůstající rozdíly mezi členskými státy budou ještě větší, neboť jednotlivé členské státy zaujímají ke zvýšení zastoupení žen v řídících a dozorčích orgánech velmi odlišné přístupy.

Pozměňovací návrh 13

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 12

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(12) Nekoordinované a rozdílné právní předpisy, či neexistence právní úpravy na vnitrostátní úrovni, pokud jde o genderovou vyváženost v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností, ***způsobují***, že v jednotlivých členských státech se liší počet žen mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy	(12) Nekoordinované a rozdílné právní předpisy, či neexistence právní úpravy na vnitrostátní úrovni, pokud jde o genderovou vyváženost v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností, ***vedou k tomu***, že v jednotlivých členských státech se liší počet žen mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými

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 řídících 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 řídících a dozorčích orgánech.***

členy správní rady a tempo zlepšení je odlišné.

Pozměňovací návrh 14

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 12 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(12a) Genderová nevyváženost ve společnostech je výraznější na vyšších řídících pozicích. Navíc mnohé z žen, které pracují ve vedoucích řídících funkcích, jsou zaměstnány v oblastech, jako jsou lidské zdroje a komunikace, zatímco muži ve vyšších řídících pozicích zastávají s větší pravděpodobností ve společnosti funkce v oblasti obecného nebo přímého řízení. Jelikož hlavní skupinou osob pro nábor do pozic v řídících a dozorčích orgánech společností jsou kandidáti, kteří mají zkušenosti z vyšších řídících pozic, je velmi důležité, aby se počet žen, které se do takových řídících pozic dostanou, ve společnostech zvyšoval. To je základním požadavkem pro dosažení skutečné změny v možnostech postupu žen do pozic s nejvyšší rozhodovací pravomocí.

Pozměňovací návrh 15

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 13

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(13) Ve většině členských států jsou výběrová řízení ***a*** kvalifikační kritéria pro pozice v řídících a dozorčích orgánech v současnosti nedostatečně transparentní, což značně brání větší genderové diverzitě mezi členy řídících 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 řídících 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 řídících a dozorčích orgánů. Budou-li kvalifikační kritéria pro členy řídících a dozorčích orgánů a související výběrová řízení transparentnější, investoři budou moci lépe posoudit obchodní strategii společnosti a přijmout fundovaná rozhodnutí.	(13) Ve většině členských států jsou výběrová řízení***,*** kvalifikační kritéria ***a přijímací řízení*** pro pozice v řídících a dozorčích orgánech v současnosti nedostatečně transparentní, což značně brání větší genderové diverzitě mezi členy řídících a dozorčích orgánů a negativně to ovlivňuje profesní dráhu kandidátů, jakož i rozhodnutí přijímaná investory. Tento nedostatek transparentnosti brání potenciálním kandidátům na pozice v řídících 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. Investoři jednak sledují různé investiční strategie, které vyžadují informace také o odborných znalostech a způsobilosti členů řídících a dozorčích orgánů. Budou-li kvalifikační kritéria pro členy řídících a dozorčích orgánů a související výběrová řízení transparentnější, investoři budou moci lépe posoudit obchodní strategii společnosti a přijmout fundovaná rozhodnutí.

Pozměňovací návrh 16

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 14

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(14) Třebaže cílem této směrnice není harmonizovat vnitrostátní právní předpisy upravující výběrová řízení a kvalifikační	(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.

kritéria do detailů, je přesto nezbytné zavést ***u*** kotovaných společností, u kterých neexistuje vyvážené genderové zastoupení mužů a žen, ***určité minimální normy***, 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. Opatření na úrovni EU může účinně pomoci zajistit rovné konkurenční podmínky po celé Unii a zabránit komplikacím ve fungování podniků ***a umožnit společnostem, aby v plné míře využívaly možností, které nabízí vnitřní trh***.

Pozměňovací návrh 17

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 15

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(15) Evropa 2020, strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění[29], 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	(15) Evropa 2020, strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění[29], 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 řídících a dozorčích orgánech společností, bude mít pozitivní vedlejší účinek na zaměstnanost žen v dotčených společnostech a v rámci hospodářství jako celku.

v řídících a dozorčích orgánech společností ***a na vyšším stupni řízení,*** bude mít pozitivní vedlejší účinek na zaměstnanost žen v dotčených společnostech a v rámci hospodářství jako celku.

Pozměňovací návrh 18

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 16

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(16) Cílem Unie by proto mělo být zvýšit přítomnost žen v řídících 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 opatřeních, která stanoví kvantitativní cíl genderového složení řídících 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 řídících 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 ***společných*** požadavků na pozitivní diskriminaci. Takové požadavky by měly mít formu opatřeních, která stanoví kvantitativní cíl genderového složení řídících a dozorčích orgánů kotovaných společností.

Pozměňovací návrh 19

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 16 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(16a) Jmenování členů představenstva/ výkonných členů správní rady a členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady by mělo zůstat v plné míře výsadou

a odpovědností akcionářů.

Pozměňovací návrh 20

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 16 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(16b) Redukování jednotlivců na zástupce různých skupin ve společnosti, jakými jsou muži, ženy nebo etnické menšiny, je v rozporu s cílem zabezpečení rovných příležitostí pro všechny. Každý jednotlivec je považován za jednotlivce, a z tohoto důvodu by žádné kvóty v oblasti zastoupení neměly být ukládány zákonem. Je třeba mít na paměti, že individuální závazek společností je velmi důležitý, aby se komplexněji změnily postoje a praxe v těchto společnostech, pokud jde o postavení mužů a žen. Společnostem zároveň umožňuje přijímat opatření v širším rozsahu, než jen ve vztahu k členům dozorčí rady/nevýkonným členům správní rady. Je proto nezbytné, aby si všechny společnosti stanovily genderovou politiku a ve svých výročních zprávách by měly transparentním způsobem informovat o genderové vyváženosti ve vrcholových orgánech a na vyšších stupních řízení.

Pozměňovací návrh 21

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 16 c (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(16c) Členské státy by měly zajistit, aby kotované společnosti vypracovaly genderovou politiku s cílem dosáhnout vyváženějšího zastoupení mužů a žen v celé společnosti. Tato politika může

	obsahovat popis příslušných opatření prováděných v dané společnosti: např. nominaci ženských a mužských kandidátů na klíčové pozice, poradenské programy a poradenství pro ženy zaměřené na profesní rozvoj, strategie řízení lidských zdrojů podporující širší škálu náboru. Dále může obsahovat nabídku pružných pracovních podmínek, jako např. pružná ustanovení o rodičovské dovolené, a poskytování úklidových služeb a zajištění péče o děti za dotované ceny. Zároveň by tato politika měla zahrnovat organizace zaměstnanců, aby z ní mohly těžit ženy na všech úrovních společnosti. Každá společnost může zvolit politiku, jež je pro její činnost nejvhodnější, a měla by přijmout aktivní opatření ke zvýšení podílu nedostatečně zastoupeného pohlaví v řídících strukturách společnosti.

Pozměňovací návrh 22

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 17

Znění navržené Komisí	*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 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	(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.	zájmu ***přiměřeně*** regulovány.

Pozměňovací návrh 23

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 17 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(17a) Významnou úlohu v hospodářství hrají také nekotované společnosti. Proto by se tato směrnice měla v zásadě vztahovat i na ně. Vzhledem k tomu, že situace v oblasti rovnosti pohlaví v těchto společnostech však není obecně známa a že by zřejmě byla zapotřebí zvláštní ustanovení, jež by odrážela specifičnost a lišící se charakter těchto společností jak v rámci členských států, tak i mezi nimi, mělo by se k jejich začlenění do působnosti této směrnice přistoupit až v pozdější fázi. Komise by mohla po důkladném prozkoumání všech relevantních aspektů předložit v tomto smyslu návrh.

Pozměňovací návrh 24

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 18

Znění navržené Komisí	*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.	(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***. Tato výjimka pro malé a střední podniky by měla platit pro*** kotované společnosti ***a potenciálně, na základě budoucího návrhu Komise, může platit i pro nekotované společnosti***.

Pozměňovací návrh 25

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 21

Znění navržené Komisí	*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. 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.	(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 ***na základě důkladných a rozsáhlých konzultací se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni. Je rovněž důležité, aby se organizace zaměstnanců podílely na vypracovávání a provádění politik genderové vyváženosti rámci společností. Zastoupení zaměstnanců v řídících a dozorčích orgánech společností kotovaných na burze je také pozitivním způsobem, jak rozšiřovat rozmanitost začleněním klíčových perspektiv a skutečných znalostí vnitřního fungování společnosti.***

Pozměňovací návrh 26

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 22

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(22) ***Kotovaným společnostem*** v Unii by ***se mělo uložit za povinnost*** zavést vhodné postupy s cílem splnit konkrétní cíle týkající se genderového složení jejich řídících a dozorčích orgánů. Kotované společnosti, ve kterých je podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady nižší než 40 %, by do takových pozic měly jmenovat kandidáty na základě komparativní analýzy kvalifikace každého z nich a použít při tom předem určená, jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria s cílem dosáhnout tohoto podílu nejpozději do 1. ledna 2020. Tato směrnice proto stanoví cíl, kterým je alespoň 40% zastoupení osob nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady a který má být splněn do výše uvedeného data. Tento cíl se v zásadě týká pouze obecné genderové diverzity mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady a v individuálních případech nezasahuje do konkrétní volby jednotlivých členů dozorčí rady/správní rady vybíraných ze široké skupiny mužských a ženských kandidátů. Zejména nevylučuje žádného konkrétního kandidáta na pozici člena dozorčí rady/správní rady, ani společnostem či akcionářům neukládá, jaké vybrat konkrétní členy dozorčí rady/správní rady. O vhodných členech tohoto orgánu tedy i nadále rozhodují společnosti a akcionáři.	(22) ***Kotované společnosti*** v Unii by měly být ***povinny*** zavést vhodné ***a účinné*** postupy s cílem splnit konkrétní cíle týkající se genderového složení jejich řídících a dozorčích orgánů. Kotované společnosti, ve kterých je podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady nižší než 40 %, by do takových pozic měly jmenovat kandidáty na základě komparativní analýzy kvalifikace každého z nich a použít při tom předem určená, jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria s cílem dosáhnout tohoto podílu nejpozději do 1. ledna 2020***. Kotované společnosti by například mohly zvážit zavedení programů odborné přípravy a vedení pro méně zastoupené pohlaví jako jeden z nástrojů na dosažení genderové vyváženosti, pokud ve skupině, z níž společnost vybírá kandidáty na členství v řídících a dozorčích orgánech, existuje jasná genderová nevyváženost.*** Tato směrnice proto stanoví cíl, kterým je alespoň 40% zastoupení osob nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady a který má být splněn do výše uvedeného data. Tento cíl se v zásadě týká pouze obecné genderové diverzity mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady a v individuálních případech nezasahuje do konkrétní volby jednotlivých členů dozorčí rady/správní rady vybíraných ze široké skupiny mužských a ženských kandidátů. Zejména nevylučuje žádného konkrétního kandidáta na pozici člena dozorčí rady/správní rady, ani společnostem či akcionářům neukládá, jaké vybrat konkrétní členy dozorčí rady/správní rady. O vhodných členech tohoto orgánu tedy i nadále rozhodují společnosti a akcionáři.

Pozměňovací návrh 27

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 22 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(22a) S cílem zahrnout do ekonomického rozhodování širší soubor pohledů a zkušeností by měly být kotované společnosti vybízeny k tomu, aby ve svých politikách náboru zaměstnanců zohledňovaly nejen rovnost mužů a žen, ale i rozmanitost, pokud jde o způsobilost, věk, pohlaví, zeměpisný původ, národnost a vzdělání a profesní zkušenosti.

Pozměňovací návrh 28

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.

Pozměňovací návrh 29

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 26

Znění navržené Komisí	*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 řídícími 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***.	(26) V souladu s touto judikaturou by měly ***být kotované společnosti vybízeny k tomu***, 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 řídícími 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 ***mohl*** být upřednostněn, pokud je ***přinejmenším*** stejně kvalifikovaný. ***Členské státy by měly zajistit, aby společnosti, které nesplnily klíčové cíle směrnice, zveřejnily dodatečné informace o svých metodách náboru, výběru a jmenování kandidátů a především aby vysvětlily opatření, jež přijmou na zlepšení genderové vyváženosti v tomto ohledu.***

Pozměňovací návrh 30

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 27

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(27) Metody náboru a jmenování členů řídících a dozorčích orgánů se liší v jednotlivých členských státech, jakož i jednotlivých společnostech. Někdy jsou předběžně vybráni kandidáti (například	(27) Metody náboru***, výběru*** a jmenování členů řídících 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 řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností, ***stanoví*** tato směrnice ***pouze minimální harmonizaci*** výběrových řízení ***a umožňuje použít podmínky stanovené judikaturou Soudního dvora***.

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 méně zastoupeného pohlaví v řídících 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 řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností, ***umožňuje*** tato směrnice ***různé postupy*** výběrových řízení. ***Ustanovení této směrnice nezasahují neoprávněně do každodenního řízení, protože společnosti mají zachovánu možnost svobodného výběru kandidátů na základě kvalifikace či jiných relevantních objektivních hledisek.***

Pozměňovací návrh 31

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 28

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(28) Tato směrnice má zlepšit genderovou vyváženost mezi členy řídících a dozorčích orgánů společností kotovaných na burzách, a přispět tak k realizaci zásady rovného zacházení mezi muži a ženami, která je považována za základní právo Unie. Kotované společnosti by proto měly mít povinnost zveřejňovat na žádost neúspěšného kandidáta nejen kvalifikační kritéria, na nichž byl založen výběr, ale také objektivní srovnávací posouzení	(28) Tato směrnice má zlepšit genderovou vyváženost mezi členy řídících a dozorčích orgánů společností kotovaných na burzách, a přispět tak k realizaci zásady rovného zacházení mezi muži a ženami, která je považována za základní právo Unie. Kotované společnosti by proto měly mít povinnost ***podle možností*** zveřejňovat na žádost neúspěšného kandidáta kvalifikační kritéria, na nichž byl založen výběr, ale také objektivní srovnávací posouzení

těchto kritérií***, a případně rovněž důvody, které rozhodly ve prospěch kandidáta, který není osobou nedostatečně zastoupeného pohlaví.*** Tato omezení výkonu práva na respektování soukromého života (spočívající ve zpracování osobních údajů) uznaného v článcích 7 a 8 Listiny a povinnost kotovaných společností, aby takové informace předkládaly na požádání neúspěšnému kandidátovi, jsou nezbytná a v souladu se zásadou proporcionality skutečně splňují všeobecně uznávané cíle obecného zájmu. Proto jsou v souladu s požadavky kladenými na taková omezení stanovenými v čl. 52 odst. 1 Listiny a s příslušnou judikaturou Soudního dvora.

těchto kritérií. Tato omezení výkonu práva na respektování soukromého života (spočívající ve zpracování osobních údajů) uznaného v článcích 7 a 8 Listiny a povinnost kotovaných společností, aby takové informace předkládaly na požádání neúspěšnému kandidátovi, jsou nezbytná a v souladu se zásadou proporcionality skutečně splňují všeobecně uznávané cíle obecného zájmu. Proto jsou v souladu s požadavky kladenými na taková omezení stanovenými v čl. 52 odst. 1 Listiny a s příslušnou judikaturou Soudního dvora.

Pozměňovací návrh 32

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 29

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(29) Pokud se neúspěšný kandidát, osoba nedostatečně zastoupeného pohlaví, domnívá, že je stejně kvalifikovaný jako jmenovaný kandidát opačného pohlaví, dotčená kotovaná společnost by měla být povinna prokázat správnost své volby.	***vypouští se***

Pozměňovací návrh 33

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	(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.	rady/nevýkonného člena správní rady, které proběhly v rozporu s vnitrostátními ustanoveními přijatými podle čl. 4 odst. 1, za neplatné či je zruší***, a zveřejnění rozhodnutí o uložení správních pokut včetně informací o druhu a povaze porušení a výši uložené pokuty. Sankce se použijí v případě kotovaných společností, které nedodržují určené postupy pro jmenování nebo volbu členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, jak stanoví čl. 4 odst. 1, nebo požadavky na zveřejňování podle článku 5 této směrnice. Případy, kdy společnosti nedosáhnou kvantitativní cíl stanovený v čl. 4 odst. 1, by však neměly být kvalifikovány jako porušení této směrnice a neměl by z nich vyplývat sankční režim.***

Pozměňovací návrh 34

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 31

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(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.	***vypouští se***

Pozměňovací návrh 35

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 32

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(32) Vzhledem k tomu, že kotované společnosti by měly usilovat o zvýšení podílu osob nedostatečně zastoupeného	(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 řídících 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.

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 řídících 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 však i nadále ve svých výročních zprávách a na svých internetových stránkách uvádějí 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 čl. 5 odst. 1, 1a a 2 této směrnice.***

Pozměňovací návrh 36

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 34

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(34) Členské státy by měly od kotovaných společností požadovat, aby každoročně předkládaly příslušným vnitrostátním orgánům informace o genderovém složení svých řídících 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.	(34) Členské státy by měly od kotovaných společností požadovat, aby každoročně předkládaly příslušným vnitrostátním orgánům informace o genderovém složení svých řídících 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 ***ve vhodné a snadno přístupné formě*** zveřejněny ***ve výroční zprávě a na internetových stránkách*** a v případě, že dotčená společnost daný cíl ještě nesplnila, měla by uvést veškerá opatření, která pro splnění daného cíle doposud přijala a hodlá v budoucnosti přijmout. ***Společnosti, které požadavky***

nesplnily, by navíc měly poskytnout vysvětlení, proč nezavedly odpovídající mechanismy, a uvést, jaká hodlají přijmout konkrétní opatření, aby bylo efektivně zaručeno, že cíl větší genderové vyváženosti bude splněn.

Pozměňovací návrh 37

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 35

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(35) Je možné, že některé členské státy zavedly opatření pro zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů mezi členy v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností ještě předtím, než tato směrnice vstoupila v platnost. Takovým členským státům by mělo být umožněno uplatňovat tato opatření namísto procedurálních *náležitostí* týkajících se jmenování kandidátů, pokud mohou prokázat, že pomocí jimi přijatých opatření lze cíle ohledně zastoupení nedostatečně zastoupeného pohlaví, kterým je alespoň 40% podíl tohoto pohlaví mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady kotovaných společností, dosáhnout stejně účinně, a to nejpozději do 1. ledna 2020 ***nebo, v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky, nejpozději do 1. ledna 2018***.	(35) Je možné, že některé členské státy zavedly opatření pro zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů mezi členy v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností ještě předtím, než tato směrnice vstoupila v platnost. Takovým členským státům by mělo být umožněno uplatňovat tato opatření namísto procedurálních *náležitostí* týkajících se jmenování kandidátů, pokud mohou prokázat, že pomocí jimi přijatých opatření lze cíle ohledně zastoupení nedostatečně zastoupeného pohlaví, kterým je alespoň 40% podíl tohoto pohlaví mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady kotovaných společností ***nebo cíl stanovený v čl. 4 odst. 1***, dosáhnout stejně účinně, a to nejpozději do 1. ledna 2020. ***Komise by měla posoudit, zda opatření těchto členských států postačují k dosažení požadovaného výsledku, a rozhodnout, zda lze platnost příslušných článků směrnice pozastavit, aby se zabránilo zasahování do vnitrostátních opatření.***

Pozměňovací návrh 38

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 38

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

Pozměňovací návrh 39

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 38 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(38a) Aby bylo zajištěno, že cíle genderové vyváženosti stanovené v této směrnici jsou na úrovni členských států plně uplatňovány a začleňovány do konkrétních politik příslušných společností a aby byly ověřeny očekávané vedlejší účinky této směrnice, předloží o tom Komise Evropskému parlamentu a Radě zprávu. Tato zpráva by měla rovněž vyhodnotit pozitivní a negativní dopady potenciálního rozšíření rozsahu cílů genderové vyváženosti na nekotované společnosti a přehodnotit potřebu zavedení právně závazných cílů na úrovni EU.

Pozměňovací návrh 40

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 39

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(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 řídících 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.	(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 řídících 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. ***Členské státy by měly spolupracovat se sociálními partnery a občanskou společností, aby je účinně informovaly o významu, provedení a uplatňování směrnice.***

Pozměňovací návrh 41

Návrh směrnice
Čl. 4 – odst. 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
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,***	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, výběru a jmenování takovým způsobem, aby byl výběr členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady založen*** na komparativní ***analýze*** kvalifikace každého ***kandidáta,*** a použily při tom předem určená, jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria s cílem

které jsou veřejnými podniky, nejpozději do 1. ledna 2018.	dosáhnout tohoto podílu nejpozději do 1. ledna 2020.

Pozměňovací návrh 42

Návrh směrnice
Čl. 4 – odst. 3

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
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.	3. Aby členské státy dosáhly cíle stanoveného v odstavci 1, zajistí, aby ***mohl být*** při ***postupech náboru,*** výběru ***nebo 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, pod podmínkou, že objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.

Pozměňovací návrh 43

Návrh směrnice
Čl. 4. – odst. 3 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	3a. Členské státy zajistí, aby byly v souladu s vnitrostátními právními předpisy a se stanovami dotčených kotovaných společností ve vhodné fázi výběrového řízení splněny požadavky na výběr kandidátů.

Pozměňovací návrh 44

Návrh směrnice
Čl. 4 – odst. 4

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
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***.*	4. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti měly povinnost zveřejnit na žádost neúspěšného kandidáta kvalifikační kritéria, na nichž byl výběr kandidátů založen.

Pozměňovací návrh 45

Návrh směrnice
Čl. 4 – odst. 6

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
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.	***vypouští se***

Pozměňovací návrh 46

Návrh směrnice
Čl. 4 – odst. 7

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
7. Členské státy mohou stanovit, že cíl stanovený v odstavci 1 je splněn, pokud mohou kotované společnosti prokázat, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají v řídících 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.	7. Členské státy mohou stanovit, že cíl stanovený v odstavci 1 je splněn, pokud mohou kotované společnosti prokázat, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají v řídících 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 však i nadále ve svých výročních zprávách a na svých internetových stránkách uvádějí genderovou vyváženost svých členů***

	představenstva/výkonných členů správní rady či členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady a své závazky v této oblasti v souladu s čl. 5 odst. 1 a 2 této směrnice.

Pozměňovací návrh 47

Návrh směrnice
Čl. 5 – odst. 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
1. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti přijaly individuální závazky, pokud jde o vyvážené zastoupení obou pohlaví mezi členy představenstva/výkonnými členy správní rady, které mají být splněny nejpozději do 1. ledna 2020 ***nebo, v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky, do 1. ledna 2018***.	1. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti přijaly individuální závazky, pokud jde o vyvážené zastoupení obou pohlaví mezi členy představenstva/výkonnými členy správní rady, které mají být splněny nejpozději do 1. ledna 2020. ***Cílem těchto závazků je dosažení konkrétního pokroku jednotlivých společností v oblasti zajištění vyváženého zastoupení žen a mužů na úrovni členů představenstva/výkonných členů správní rady.***

Pozměňovací návrh 48

Návrh směrnice
Čl. 5. – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	1a. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti, ve kterých osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají méně než jednu třetinu pozic členů představenstva/výkonných členů správní rady či členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, vypracovaly genderovou politiku, jakým způsobem zvýšit podíl nedostatečně zastoupeného pohlaví na výkonných a nevýkonných úrovních ve společnosti.

Pozměňovací návrh 49

Návrh směrnice
Čl. 5 – odst. 2

Znění navržené Komisí	*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 řídících a dozorčích orgánech, v rozlišení podle členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady a členů představenstva/výkonných členů správní rady***, jakož i informace o tom, jaká přijaly*** opatření ohledně cílů stanovených v čl. 4 odst. 1 a v tomto článku odstavci 1***, a aby*** tyto informace vhodným a přístupným způsobem ***zveřejňovaly*** na svých internetových stránkách.	2. Členské státy požadují od kotovaných společností, aby jednou ročně počínaje [dva roky po přijetí] předkládaly příslušným vnitrostátním orgánům informace ***týkající se:***
	a) zastoupení mužů a žen v jejich řídících a dozorčích orgánech, v rozlišení podle členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady a členů představenstva/výkonných členů správní rady,
	b) prezentace a analýzy konkrétních opatření ohledně cílů stanovených v čl. 4 odst. 1 a v tomto článku odstavci 1 ***a 1a,***
	c) konkrétních opatření plánovaných pro následující rok,
	d) pokroku s ohledem na cíle stanovené v čl. 4 odst. 1 a v tomto článku odstavci 1.
	Kotované společnosti zveřejní tyto informace vhodným a přístupným způsobem na svých internetových stránkách ***a ve svých výročních zprávách***.

Pozměňovací návrh 50

Návrh směrnice
Čl. 5 – odst. 3

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
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.	3. Pokud kotovaná společnost neplní cíle stanovené v čl. 4 odst. 1 nebo vlastní individuální závazky přijaté podle tohoto článku odstavce 1 ***a 1a***, 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 51

Návrh směrnice
Čl. 6 – odst. 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
1. Členské státy stanoví pravidla upravující sankce za porušování vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.	1. Členské státy stanoví pravidla upravující sankce za porušování vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. ***Členské státy oznámí Komisi sankce, které zavedly pro případ porušení ustanovení této směrnice.***

Pozměňovací návrh 52

Návrh směrnice
Čl. 6 – odst. 2 – návětí

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
2. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující a ***mohou zahrnovat*** tato opatření:	2. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující a ***zahrnují přinejmenším*** tato opatření:

Pozměňovací návrh 53

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

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	ba) zveřejnění rozhodnutí u uložení správních pokut, včetně informací o druhu a povaze porušení [a výši uložené pokuty];

Pozměňovací návrh 54

Návrh směrnice
Čl. 8 – odst. 3 – pododstavec 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
3. Aniž by byl dotčen čl. 4 odst. 6 a 7, mohou členské státy, které již před vstupem této směrnice v platnost zavedly opatření pro zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady kotovaných společností, odložit použití procedurálních náležitostí, které ***se týkají jmenování kandidátů a*** jsou uvedené v čl. 4 odst. 1, 3***,*** 4 ***a 5***, pokud lze prokázat, že díky těmto opatřením mohou osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávat alespoň 40 % pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady kotovaných společností, a to nejpozději do 1. ledna 2020 ***nebo, v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky, nejpozději do 1. ledna 2018***.	3. Aniž by byl dotčen čl. 4 odst. 6 a 7, mohou členské státy, které již před vstupem této směrnice v platnost zavedly opatření pro zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady kotovaných společností, odložit použití procedurálních náležitostí, které jsou uvedené v čl. 4 odst. 1, 3 ***a*** 4 , pokud lze prokázat, že díky těmto opatřením mohou osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávat alespoň 40 % pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady kotovaných společností, a to nejpozději do 1. ledna 2020.

Pozměňovací návrh 55

Návrh směrnice
Čl. 9 – odst. 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
1. Členské státy předloží Komisi nejpozději do 1. ledna 2017 a poté každé dva roky zprávu o provádění této směrnice. Tyto zprávy zahrnují mimo jiné podrobné informace o opatřeních, která byla přijata s cílem splnit cíle stanovené v čl. 4 odst. 1, informace požadované v souladu s čl. 5 odst. 2 a informace o individuálních závazcích, které kotované společnosti přijaly podle čl. 5 odst. 1.	1. Členské státy předloží Komisi nejpozději do 1. ledna 2017 a poté každé dva roky zprávu o provádění této směrnice. Tyto zprávy zahrnují mimo jiné podrobné informace o opatřeních, která byla přijata s cílem splnit cíle stanovené v čl. 4 odst. 1, informace požadované v souladu s čl. 5 odst. 2 a informace o individuálních závazcích, které kotované společnosti přijaly podle čl. 5 odst. 1 ***a 1a***.

Pozměňovací návrh 56

Návrh směrnice
Čl. 9. – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	1a. Komise předloží do 1. července 2017 hodnotící zprávu o provádění požadavků vztahujících se na kotované společnosti, jež jsou uvedeny v čl. 4 odst. 1 a čl. 5 odst. 1, a to na základě zpráv předložených členskými státy v souladu odstavcem 1. Součástí této zprávy je také vyhodnocení situace v oblasti genderové vyváženosti na úrovni řídících a dozorčích orgánů nekotovaných společností, které jsou větší než malé a střední podniky podle definice v článku 2. Komise zváží předložení návrhu o rozšíření oblasti působnosti této směrnice na nekotované společnosti, které nejsou malými a středními podniky, přičemž vezme v úvahu celkový vývoj v této oblasti na evropské i mezinárodní úrovni a specifika a rozmanitost těchto společností.
	Pokud zpráva prokáže, že úsilí společností nevedlo u kotovaných nebo nekotovaných společností k výraznému zvýšení podílu nedostatečně zastoupeného pohlaví v řídících a dozorčích orgánech, zváží Komise vhodný legislativní návrh ke

změně požadavků stanovených v této směrnici s cílem zavést přísnější právní opatření.

Pozměňovací návrh 57

Návrh směrnice
Čl. 9 – odst. 1 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	1b. Komise předloží zprávu o tom, jakým způsobem jsou zásady stanovené v této směrnici uplatňovány a začleňovány do pravidel, jimiž se řídí interní postupy pro obsazování pracovních míst ve všech orgánech a agenturách EU. Za tímto účelem informují všechny orgány a agentury EU Komisi nejpozději do 31. prosince 2018 a poté každý rok o svých genderových statistikách a dosaženém pokroku. Komise neprodleně zveřejní tyto zprávy na svých internetových stránkách. Ke zprávě by mohl být případně přiložen legislativní návrh rozšiřující působnost směrnice na všechny orgány a agentury EU.

Pozměňovací návrh 58

Návrh směrnice
Čl. 9 – odst. 2 – pododstavec 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
2. Členské státy, které podle čl. 8 odst. 3 odloží použití procedurálních náležitostí, jež ***se týkají jmenování kandidátů a*** jsou uvedené v čl. 4 odst. 1, 3***,*** 4 ***a 5,*** prokáží ve svých zprávách zmíněných v odstavci 1 konkrétní výsledky, jichž bylo dosaženo díky vnitrostátním opatřením uvedeným v čl. 8 odst. 3. Komise přezkoumá, zda daná opatření skutečně umožňují osobám nedostatečně zastoupeného pohlaví, aby do ***1. ledna 2018 (v případě kotovaných***	2. Členské státy, které podle čl. 8 odst. 3 odloží použití procedurálních náležitostí, jež jsou uvedené v čl. 4 odst. 1, 3 ***a*** 4, prokáží ve svých zprávách zmíněných v odstavci 1 konkrétní výsledky, jichž bylo dosaženo díky vnitrostátním opatřením uvedeným v čl. 8 odst. 3. Komise přezkoumá, zda daná opatření skutečně umožňují osobám nedostatečně zastoupeného pohlaví, aby do 1. ledna 2020 (v případě kotovaných společností)

společností, které jsou veřejnými podniky) a do 1. ledna 2020 (v případě kotovaných společností***, které nejsou veřejnými podniky***) zastávaly alespoň 40 % pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady. Komise o tom následně vydá zvláštní zprávu. První takovou zprávu Komise vydá do 1. července 2017, následné zprávy budou vydávány do šesti měsíců po předložení příslušných zpráv členských států podle odstavce 1.

zastávaly alespoň 40 % pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady. Komise o tom následně vydá zvláštní zprávu**.** První takovou zprávu Komise vydá do 1. července 2017, následné zprávy budou vydávány do šesti měsíců po předložení příslušných zpráv členských států podle odstavce 1.

Pozměňovací návrh 59

Návrh směrnice
Čl. 9 – odst. 2 – pododstavec 2

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

Pozměňovací návrh 60

Návrh směrnice
Čl. 9 – odst. 3

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
3. Komise přezkoumá uplatňování této směrnice a nejpozději do 31. prosince ***2021*** a poté každé dva roky ***o něm podá zprávu*** Evropskému parlamentu a Radě. Komise zejména posoudí, zda byly splněny cíle této	3. Komise přezkoumá uplatňování této směrnice a nejpozději do 31. prosince ***2019*** a poté každé dva roky ***předloží*** Evropskému parlamentu a Radě ***zprávy uvedené v odstavcích 1a a 1b*****.** Komise

směrnice.

zejména posoudí, zda byly splněny cíle této směrnice.

POSTUP

Název	Genderová vyváženost mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách
Referenční údaje	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
Příslušné výbory Datum oznámení na zasedání	JURI FEMM 22.11.2012 22.11.2012
Výbor, který vypracoval stanovisko Datum oznámení na zasedání	ECON 22.11.2012
Navrhovatel(ka) Datum jmenování	Olle Schmidt 14.1.2013
Článek 51 – Společné schůze výborů Datum oznámení na zasedání	 17.1.2013
Projednání ve výboru	24.4.2013 18.6.2013
Datum přijetí	17.9.2013
Výsledek konečného hlasování	+: 39 –: 2 0: 6
Členové přítomní při konečném hlasování	Marino Baldini, Jean-Paul Besset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain
Náhradník(ci) přítomný(í) při konečném hlasování	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds
Náhradník(ci) (čl. 187 odst. 2) přítomný(í) při konečném hlasování	Alda Sousa