

**Rodová vyváženosť medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze \*\*\*I**

**Legislatívne uznesenie Európskeho parlamentu z 20. novembra 2013 o návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))**

**(Riadny legislatívny postup: prvé čítanie)**

*Európsky parlament,*

- so zreteľom na návrh Komisie pre Európsky parlament a Radu (COM(2012)0614),
  - so zreteľom na článok 294 ods. 2 a článok 157 ods. 3 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, v súlade s ktorými Komisia predložila návrh Európskemu parlamentu (C7-0382/2012),
  - so zreteľom na stanovisko Výboru pre právne veci k navrhnutému právnemu základu,
  - so zreteľom na článok 294 ods. 3 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
  - so zreteľom na odôvodnené stanoviská, ktoré predložili v rámci Protokolu č. 2 o uplatňovaní zásad subsidiarity a proporcionality česká Poslanecká snemovňa, holandská Prvá komora, holandská Druhá komora, poľský Sejm, poľský Senát, švédsky parlament, Dolná snemovňa Spojeného kráľovstva a Snemovňa lordov Spojeného kráľovstva, v ktorých sa uvádza, že návrh legislatívneho aktu nie je v súlade so zásadou subsidiarity,
  - so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru,
  - so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov,
  - so zreteľom na články 55 a 37 rokovacieho poriadku,
  - so zreteľom na spoločné schôdze Výboru pre právne veci a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť podľa článku 51 rokovacieho poriadku,
  - so zreteľom na správu Výboru pre právne veci a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť a stanoviská Výboru pre hospodárske a menové veci, Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a Výboru pre vnútorný trh a ochranu spotrebiteľa (A7-0340/2013),
1. prijíma nasledujúcu pozíciu v prvom čítaní;
  2. žiada Komisiu, aby mu vec znovu predložila, ak má v úmysle podstatne zmeniť svoj návrh alebo ho nahradiť iným textom;
  3. poveruje svojho predsedu, aby postúpil túto pozíciu Rade, Komisii a národným parlamentom.

**P7\_TC1-COD(2012)0299**

**Pozícia Európskeho parlamentu prijatá v prvom čítaní 20. novembra 2013 na účely prijatia smernice Európskeho parlamentu a Rady 2013/.../EÚ o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach**

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru<sup>1</sup>,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> Ú. v. EÚ C 133, 9.5.2013, s. 68.

<sup>2</sup> Pozícia Európskeho parlamentu z 20. novembra 2013.

keďže:

- (1) Rovnosť medzi ženami a mužmi je jednou zo základných hodnôt Únie a jedným z jej hlavných cieľov, ako sa uvádza v článku 2 a článku 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ). Podľa ustanovení článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa Únia vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnosti medzi mužmi a ženami. Článok 157 ods. 3 ZFEÚ predstavuje právny základ pre prijatie opatrení Únie, ktoré majú zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania.
- (2) Zásada pozitívnej diskriminácie a jej význam pre dosiahnutie účinnej rovnosti žien a mužov v praxi sú uznané v článku 157 ods. 4 ZFEÚ a článku 23 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len "Charta"), v ktorom sa stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach a že zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijatiu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.

- (2a) *S cieľom dosiahnuť rodovú rovnosť na pracovisku musí na všetkých úrovniach v rámci dotknutej spoločnosti existovať model rozhodovania, ktorý je rodovo vyvážený, a zároveň sa musia prijať opatrenia na zabezpečenie odstránenia rodových rozdielov v odmeňovaní, ktoré značne prispievajú k feminizácii chudoby. [PN 1]*
- (3) Podľa odporúčania rady 84/635/EHS<sup>1</sup> by členské štáty mali vykonať kroky na zabezpečenie toho, aby pozitívna diskriminácia v rámci možností zahŕňala aj opatrenia, ktoré majú dosah na aktívnu účasť žien v rozhodovacích orgánoch. Podľa odporúčania Rady 96/694/ES<sup>2</sup> by členské štáty mali podnecovať súkromný sektor k zvýšeniu zastúpenia žien na všetkých úrovniach rozhodovania, najmä prostredníctvom prijatia plánov v oblasti rodovej rovnosti a programov pozitívnej diskriminácie alebo v rámci už existujúcich plánov.

---

<sup>1</sup> Odporúčanie Rady 84/635/EEC z 13. decembra 1984 o podpore pozitívnych opatrení v prospech žien (Ú. v. ES L 331, 19.12.1984, s. 34).

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

- (4) V posledných rokoch Komisia predložila niekoľko správ, v ktorých zhrnula situáciu týkajúcu sa rodovej rozmanitosti na hospodárskych rozhodovacích pozíciách<sup>1</sup>. Komisia vyzvala verejne kótované spoločnosti v Únii k tomu, aby prostredníctvom samoregulačných opatrení zvýšili počet ~~žien~~ **osôb nedostatočne zastúpeného pohlavia** vo svojich vrcholových orgánoch a aby v tomto ohľade prijali konkrétne dobrovoľné záväzky.<sup>2</sup> Komisia v Charte žien<sup>3</sup> z 5. marca 2010 zdôraznila, že ženy sa v politickom a ekonomickom živote ešte stále v plnej miere nepodieľajú na deľbe moci a prijímaní rozhodnutí, a znovu potvrdila svoj záväzok využiť svoje právomoci na podporu spravodlivejšieho zastúpenia žien a mužov na rozhodovacích pozíciách. Zlepšenie rodovej vyváženosti na rozhodovacích pozíciách označila Komisia v Stratégii rovnosti žien a mužov na obdobie rokov 2010 – 2015<sup>4</sup> za jednu z prioritných úloh. **[PN 2]**

---

<sup>1</sup> Správa Komisie s názvom „Viac žien na vedúcich pozíciách“ (2010); pracovný dokument útvarov Komisie z 1. marca 2011 s názvom „Vyváženosť zastúpenia žien a mužov vo vedúcich pozíciách v podnikateľskej sfére“ [SEK(2011) 246 v konečnom znení]; správa o pokroku z 5. marca 2012 s názvom „Ženy v hospodárskom rozhodovacom procese v EÚ“; pracovný dokument útvarov Komisie zo 16. apríla 2012 s názvom „Správa o pokroku v oblasti rovnosti žien a mužov – 2011“ [SWD(2012) 85 final].

<sup>2</sup> „Ženy vo vedúcich pozíciách – záväzok Európy“, IP/11/242.

<sup>3</sup> KOM(2010)0078 v konečnom znení.

<sup>4</sup> KOM(2010)0491 v konečnom znení.

- (5) V Európskom pakte pre rodovú rovnosť na obdobie rokov 2011 – 2020 prijatom 7. marca 2011 Rada potvrdila, že politiky rodovej rovnosti majú podstatný význam pre hospodársky rast, prosperitu a konkurencieschopnosť. Opätovne potvrdila svoj záväzok odstrániť rodové rozdiely v záujme splnenia cieľov stratégie Európa 2020, najmä v troch oblastiach, ktoré sú pre rodovú rovnosť nanajvýš dôležité, t. j. v oblasti zamestnanosti, vzdelania a sociálneho začlenenia, a naliehavo požadovala prijatie opatrení na podporu rovnakého zastúpenia žien a mužov v rozhodovacom procese na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach s cieľom maximálneho využitia všetkých dostupných schopností, ***vedomostí a myšlienok, čím sa zvýši rôznorodosť ľudských zdrojov a zlepší podnikateľské vyhliadky.*** [PN 3]
- (6) Európsky parlament vo svojom uznesení zo 6. júla 2011 o ženách a riadení podnikov<sup>1</sup> vyzval spoločnosti, aby do roku 2015 dosiahli kritický prah 30 % podielu žien medzi členmi riadiacich orgánov a 40 % podiel do roku 2020. Vyzval Komisiu, aby v prípade, že kroky prijaté spoločnosťami a členskými štátmi budú považované za nedostatočné, navrhla do roku 2012 právny predpis, v ktorom stanoví kvóty, ***ktoré sa budú uplatňovať dočasne a budú slúžiť ako katalyzátor zmien a rýchlych reforiem slúžiacich na odstraňovanie pretrvávajúcej rodovej nerovnosti a rodových stereotypov v hospodárskom rozhodovaní.*** Európsky parlament zopakoval túto výzvu na prijatie právneho predpisu vo svojom uznesení z 13. marca 2012 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii – 2011<sup>2</sup>. [PN 4]

---

<sup>1</sup> Ú. v. EÚ C 33 E, 5.2.2013, s. 134.

<sup>2</sup> Ú. v. EÚ C 251 E, 31.8.2013, s. 1.

- (6a) *Európske inštitúcie, orgány, úrady a agentúry, ako napríklad Európska centrálna banka, by mali ísť v oblasti rodovej rovnosti pri rozhodovaní príkladom okrem iného tým, že stanovia ciele rodovo vyváženého zastúpenia na všetkých úrovniach. Neodkladne by sa mali zaviesť a monitorovať prísne pravidlá interného aj externého náboru do všetkých inštitúcií, orgánov, úradov a agentúr Únie. Osobitnú pozornosť treba venovať politikám v oblasti náboru do vyšších riadiacich pozícií. Inštitúcie, orgány, úrady a agentúry Únie by mali zverejňovať výročnú správu uvádzajúcu, aké úsilie v tomto smere vyvinuli. [PN 5]*
- (7) Účinné využitie ľudského kapitálu je najdôležitejším faktorom konkurencieschopnosti, **rozvoja a rastu** hospodárstva a je rozhodujúcim faktorom pri riešení demografických výziev, ktorým Únia čelí, a pri úspešnom konkurovaní v globalizovanom hospodárstve a zabezpečení komparatívnej výhody oproti tretím krajinám. Skutočnosť, že 60 % absolventov univerzít sú ženy, svedčí o tom, že počet vysoko vzdelaných a kvalifikovaných žien sa neustále zvyšuje. Ak sa tento potenciál ani naďalej nebude využívať pri vymenovávaní ~~na hospodárske rozhodovacie pozície~~ **na riadiace a rozhodovacie pozície spoločností**, bude to znamenať nedostatočné využitie kvalifikovaného ľudského kapitálu. [PN 6]

- (7a) *Spoločnosti a podniky by mali zvážiť vytvorenie cesty pre ženy pripravené na prácu v riadiacich orgánoch a vedúcich pozíciách motivujúcu, podporujúcu a rozvíjajúcu talent žien na všetkých úrovniach a počas celej ich kariéry. [PN 7]*
- (7b) *S cieľom zabezpečiť podporovanie rodovej rovnosti by mali členské štáty zaviesť ustanovenia, podľa ktorých môžu muži a ženy kombinovať pracovný a rodinný život, a to najmä flexibilné opatrenia a podporu tým, ktorí majú povinnosti súvisiace so starostlivosťou. [PN 8]*



(7c) *Dosiahnutie rodovej rovnosti v spoločnosti ako celku znamená zavedenie rovnakých akademických práv a práv v pracovnej oblasti pre mužov a ženy, ako aj rozdelenie povinností týkajúcich sa rodiny, starostlivosti o deti a domácnosti. Skutočnosť, že ženy sú zvyčajne zodpovedné za veľkú väčšinu prác v rodine a v domácnosti, môže brániť v ich postupe na najvyššie pracovné pozície. Aktívna účasť a zapojenie mužov do zodpovednosti za rodinu má rozhodujúci význam pre dosiahnutie rovnováhy medzi prácou a súkromným životom a pre vytvorenie rovnakých príležitostí na kariérny postup pre mužov aj ženy. Mala by sa venovať pozornosť boju proti rodovým stereotypom, nepružným a zastaraným politikám zamestnanosti a neprimeraným ustanoveniam o rodičovskej dovolenke. Mali by existovať opatrenia pre ženy a mužov, ktoré by umožnili kombinovať ich rodinný a pracovný život, ak si to želajú. Členské štáty by sa mali povzbudzovať, aby zabezpečovali uplatňovanie prvkov dobrých životných podmienok, ako sú spravodlivé dávky na rodičovskú dovolenku pre ženy aj mužov, rozsiahle ustanovenia o starostlivosti o deti a príležitosti na spoločnú rodičovskú dovolenku. [PN 9]*

- (8) Spoločnosti sa už vo veľkej miere zhodujú na tom, že prítomnosť žien vo vrcholových orgánoch zlepšuje ich správu a riadenie, pretože zvyšuje tímovú výkonnosť a kvalitu ~~prijímaní~~ **prijímania** rozhodnutí, a to tým, že rozhodnutia sa prijíma diverzifikovanejší a inovačnejší tím, ktorý zohľadňuje viac perspektív, **ako aj aktívnejší podnikateľský model**, čím dochádza k vyváženejším rozhodnutiam **v záujme lepšieho zohľadnenia spoločenskej situácie a situácie spotrebiteľov**. Z početných štúdií taktiež vyplýva, že existuje pozitívny vzťah medzi rodovou rozmanitosťou na najvyššej úrovni vedenia a finančnými výsledkami a ziskovosťou spoločnosti. Zvýšenie zastúpenia žien vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností v Únii preto môže mať **vzhľadom na významnú hospodársku a spoločenskú zodpovednosť týchto spoločností** pozitívny vplyv na **ich hospodárske výsledky príslušných spoločností**. **Mali by sa preto zaviesť a sprísňovať opatrenia na podporu kariérneho postupu žien na všetkých úrovniach riadenia.** [PN 10]

*(8a) Vymenovanie žien za členky vrcholových orgánov brzdí niekoľko osobitných faktorov, ktoré možno prekonať nielen sankciami, ale aj prostredníctvom vzdelávacích iniciatív a stimulov na podporu osvedčených postupov. V prvom rade je zásadne dôležité zvýšiť na obchodných školách a univerzitách informovanosť o prínosoch rodovej rovnosti v oblasti zvyšovania konkurencieschopnosti spoločností. Taktiež treba podporovať pravidelnú obmenu členov vrcholových orgánov a zaviesť pozitívne opatrenia na podporu a odmeňovanie úsilia štátov a spoločností o zaujatie rozhodnejšieho prístupu k takýmto zmenám v najvýznamnejších hospodárskych rozhodovacích orgánoch na úrovni Únie. Napokon aj zdanenie a verejné obstarávanie poskytujú vhodné kanály pre presadzovanie väčšej rodovej vyváženosti vrcholových orgánov spoločností. [PN 11]*

- (9) Z existujúcich štúdií takisto vyplýva, že rovnosť mužov a žien na trhu práce môže významným spôsobom zlepšiť hospodársky rast. Zvýšenie prítomnosti žien vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností v Únii bude prínosom nielen pre ženy vymenované do týchto orgánov, ale tiež pomôže prilákať do spoločností ženské talenty a zabezpečiť väčšiu prítomnosť žien na všetkých úrovniach riadenia a medzi pracovníkmi. Preto  **má by mal mať**  vyšší podiel žien vo vrcholových orgánoch spoločností pozitívny vplyv na odstraňovanie rozdielov v zamestnanosti žien a mužov a rozdielov v ich odmeňovaní. Ak sa v plnom rozsahu využije existujúci potenciál ženských talentov, značne sa zlepší návratnosť investícií do vzdelávania, a to tak pre samotné ženy, ako aj pre verejný sektor. Ak sú ženy vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností v Únii zastúpené nedostatočne, znamená to, že hospodárstva členských štátov v plnej miere nevyužívajú možnosti na dosiahnutie dlhodobého udržateľného rastu. **[PN 12]**

- (10) ~~Počet mužov~~ **Zastúpenie žien** v najvyšších rozhodovacích orgánoch spoločností v Únii ~~je~~ aj naďalej výrazne ~~prevažuje nad počtom žien~~ **nedostatočné**, hoci existujú právne predpisy Únie, ktoré majú brániť diskriminácii na základe pohlavia a potláčať ju, ako aj odporúčania Rady, ktorých konkrétnym cieľom je zvýšiť prítomnosť žien pri prijímaní hospodárskych rozhodnutí, a na úrovni Únie boli prijaté opatrenia, ktoré povzbudzujú k samoregulácii. Rodová nevyváženosť je obzvlášť výrazná a kritická v súkromnom sektore, predovšetkým v kótovaných spoločnostiach, **aj keď niektoré inštitúcie, orgány, úrady a agentúry Únie, ako je Európska centrálna banka, sa tiež vyznačujú veľmi problematickou rodovou nerovnováhou**. Podľa hlavného ukazovateľa, ktorý Komisia používa a ktorý vypovedá o rodovom zastúpení vo vrcholových orgánoch spoločností, zostáva podiel žien na najvyšších rozhodovacích pozíciách v podnikoch veľmi nízky. V januári 2012 predstavoval podiel žien vo vrcholových orgánoch najväčších kótovaných spoločností v členských štátoch priemerne len 13,7 %. Medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi bolo len 15 % žien, **čo je jasný prejav demokratického deficitu a nespravodlivého a diskriminačného zastúpenia žien, ktoré je v rozpore so zásadami Únie v oblasti rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s oboma pohlaviami v oblastiach práce a zamestnanosti**. [PN 13]

- (11) Podiel žien vo vrcholových orgánoch spoločností rastie len veľmi pomaly, s priemerným ročným rastom vo výške iba 0,6 % v priebehu minulých rokov. Jednotlivé členské štáty dosahujú rozdielnu mieru zlepšenia, čo vedie k veľmi rozdielnym výsledkom. Oveľa výraznejší pokrok bol zaznamenaný v členských štátoch, ~~v ktorých sa zaviedli záväzné opatrenia~~ **ako Francúzsko, ktoré ako svoj cieľový dátum pre splnenie cieľov, ktoré táto smernica obsahuje, stanovilo rok 2017, s dosiahnutím cieľa 20 % stanoveného pre rok 2014 za menej než dva roky, alebo krajinách ako Nórsko, ktoré cieľ 40 % splnilo za tri roky. V oboch prípadoch sa výsledky dosiahli prostredníctvom záväzných opatrení.** Je pravdepodobné, že narastajúce rozdiely medzi členskými štátmi budú ešte väčšie, pretože jednotlivé členské štáty majú k zvýšeniu zastúpenia žien vo vrcholových orgánoch veľmi rozdielne prístupy. [PN 14]
- (11a) **Členské štáty by mali prijať stratégie, ktoré zabezpečia ich sociálno-kultúrny posun v prístupe k rodovej vyváženosti pomocou rozličných prostriedkov, ktoré podporia zastúpenie žien v hierarchii manažmentu a zavádzanie proaktívnych metód a opatrení zamestnávateľmi. K takým prostriedkom by mohlo patriť okrem iného presadzovanie pružného pracovného času alebo podpora vytvárania pracovných miest s ústretovým prístupom k rodine poskytovaním prístupu k zariadeniam starostlivosti o deti.** [PN 15]

- (12) Nekoordinované a rozdielne právne predpisy alebo neexistencia právnych predpisov na vnútroštátnej úrovni, pokiaľ ide o rodovú vyváženosť vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností, nespôsobujú len rozdiely v počte žien medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi a v miere zlepšenia v členských štátoch, ale tiež obmedzujú vnútorný trh tým, že sa na európske kótované spoločnosti kladú rozdielne požiadavky, pokiaľ ide o ich správu a riadenie. Tieto rozdielne právne a samoregulačné požiadavky na zloženie vrcholových orgánov spoločností môžu kótovaným spoločnostiam, ktoré pôsobia cezhranične, spôsobovať praktické komplikácie (najmä pri zakladaní dcérskych spoločností alebo pri fúziách a akvizíciách), tak ako môžu byť problematické aj pre kandidátov na pozície vo vrcholových orgánoch. ***Táto smernica by sa však mala presadzovať bez ohľadu na rôzne spôsoby, ktorými sú vyberaní nevykonní riadiaci pracovníci vo vrcholových orgánoch spoločností v Únii.*** [PN 16]

**(12a) *Rodová nevyváženosť v rámci spoločností je väčšia na vyšších úrovniach vedenia. Navyše mnohé ženy zastúpené vo vrcholovom manažmente pôsobia v oblastiach ako ľudské zdroje a komunikácia, zatiaľ čo muži na vrcholovej úrovni vedenia častejšie pôsobia vo všeobecnom vedení alebo tzv. líniiovom vedení v rámci spoločnosti. Keďže väčšinu možných kandidátov na prijatie do pozície vo vrcholových orgánoch spoločností tvoria ľudia so skúsenosťou s vyššieho manažmentu, je zásadne dôležité, aby sa počet žien, ktoré v rámci spoločností dosiahnu takéto riadiace pozície, zvýšil.***  
[PN 17]

**(12b) *Jedným z hlavných faktorov umožňujúcich správne vykonávanie tejto smernice je účinné uplatňovanie kritérií výberu nevykonných riadiacich pracovníkov, ktoré by boli stanovené vopred a úplne transparentným spôsobom a v rámci ktorých by sa schopnosti kandidátov hodnotili rovnako bez ohľadu na ich pohlavie.*** [PN 18]



(12c) *V kontexte starnúceho obyvateľstva a nedostatku kvalifikácií by neschopnosť využitia potenciálu polovice obyvateľstva Únie pre pozície vo vrcholových orgánoch spoločností mohla brzdiť príležitosti na rozvoj hospodárstva Únie a obnovu jej finančného systému. Ak sa s polovicou dostupných talentov pre vedúce pozície ani neuvažuje, môže tým utrpieť samotný postup a kvalita vymenovania kádrov, v dôsledku čoho by sa mohla prehĺbiť nedôvera voči podnikateľským mocenským štruktúram a mohlo by to viesť k obmedzeniam v účinnom využívaní dostupného ľudského kapitálu. Systematické začleňovanie vhodných kandidátov oboch pohlaví zabezpečí, že noví členovia vrcholových orgánov budú vyberaní z tých najlepších kandidátov, mužov i žien, a že sa v rozhodovaní spoločností bude verne odrážať skladba spoločnosti. [PN 19]*

- (13) Vo väčšine členských štátov sú výberové konania a kvalifikačné kritériá pre pozície vo vrcholových orgánoch v súčasnosti nedostatočne transparentné, čo značne bráni väčšej rodovej rôznorodosti medzi členmi vrcholových orgánov a negatívne ovplyvňuje profesijnú dráhu kandidátov a slobodu pohybu, ako aj rozhodovanie investorov. Tento nedostatok transparentnosti bráni potenciálnym kandidátom na pozície vo vrcholových orgánoch, aby sa uchádzali o miesta vo vrcholových orgánoch, pre ktoré sú najlepšie kvalifikovaní. Tiež im to znemožňuje spochybňovať rozhodnutia o výbere kandidátov, ktoré sú zaujaté v dôsledku predsudkov týkajúcim sa pohlavia, čo takisto obmedzuje ich voľný pohyb na vnútornom trhu. Na druhej strane investori sledujú rôzne investičné stratégie, ktoré vyžadujú informácie aj o odborných znalostiach a spôsobilostiach členov vrcholových orgánov. Ak budú kvalifikačné kritériá pre členov vrcholových orgánov a súvisiace výberové konania transparentnejšie, investori budú môcť lepšie posúdiť obchodnú stratégiu spoločnosti a prijať uváženejšie rozhodnutia. ***Je preto dôležité, aby boli postupy vymenovania do vrcholových orgánov jasné a transparentné, a aby sa uchádzači hodnotili objektívne na základe ich individuálnych zásluh bez ohľadu na pohlavie.*** [PN 20]

- (14) Hoci cieľom tejto smernice nie je podrobne zosúladiť vnútroštátne právne predpisy o výberových konaniach a kvalifikačné kritériá pre pozície vo vrcholových orgánoch, je napriek tomu nevyhnutné zaviesť určité minimálne normy, ktoré budú od kótovaných spoločností, v ktorých neexistuje vyvážené zastúpenie oboch pohlaví, požadovať, aby tieto spoločnosti prijímali rozhodnutia týkajúce sa vymenovania nevýkonných riadiacich pracovníkov na základe **transparentného a jasne vymedzeného výberového postupu a** objektívneho porovnávacieho posúdenia kvalifikácie kandidátov, pokiaľ ide o vhodnosť, spôsobilosť a profesionálnu výkonnosť. Je to nevyhnutné na dosiahnutie vyváženého zastúpenia mužov a žien medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi. Iba **záväzné** opatrenia na úrovni EÚ môžu účinne pomôcť zabezpečiť rovnaké podmienky hospodárskej súťaže v celej Únii a zabrániť praktickým komplikáciám vo fungovaní podnikov. [PN 21]

- (15) V stratégii na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu Európa 2020<sup>1</sup> sa stanovilo, že vyššia účasť žien na trhu práce je základným predpokladom na posilnenie rastu a riešenie demografických výziev v Európe. Táto stratégia určila ako prioritný cieľ, aby do roku 2020 predstavovala miera zamestnanosti žien a mužov vo veku od 20 do 64 rokov 75 %, čo možno dosiahnuť len v prípade, že bude existovať jasný záväzok k rovnosti žien a mužov a **k odstráneniu pretrvávajúcich rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, a** zvýši sa úsilie o odstránenie všetkých prekážok, ktoré ženám bránia v účasti na trhu práce, **vrátane existujúceho javu tzv. skleneného stropu**. Súčasná hospodárska kríza ešte posilnila stále rastúcu potrebu Európy môcť sa spoľahnúť na znalosti, spôsobilosť a inovácie a v plnej miere využívať potenciál dostupných talentov **mužov aj žien**. Očakáva sa, že posilnenie účasti žien na hospodárskom rozhodovacom procese, najmä vo vrcholových orgánoch, bude mať pozitívny vedľajší účinok na zamestnanosť žien v príslušných spoločnostiach a v rámci celého hospodárstva. [PN 22]

---

<sup>1</sup> KOM(2010)2020 v konečnom znení.

- (15a) *Dosiahnutie týchto cieľov je zásadne dôležité pre to, aby sa zabezpečila hospodárska konkurencieschopnosť Európy, podporili inovácie a zlepšili odborné normy vo vrcholových orgánoch spoločností. Únia preto ohlásila, že rovnosť na trhu práce a postupne čoraz väčšia rodová vyváženosť vo vrcholových orgánoch spoločností budú cieľmi európskeho desaťročia rovnosti, a že preskúma možnosti zlepšenia informovanosti o pokroku dosahovanom v tejto oblasti. [PN 23]*
- (16) Cieľom Únie by preto malo byť zvýšiť zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch spoločností *vo všetkých členských štátoch*, aby sa posilnil hospodársky rast, *podporila mobilita na pracovnom trhu, posilnila* konkurencieschopnosť európskych podnikov a dosiahla skutočná rovnosť žien a mužov na trhu práce. Tento cieľ by sa mal presadzovať prostredníctvom minimálnych požiadaviek na pozitívnu diskrimináciu. Takéto požiadavky by mali mať formu záväzných opatrení, ktoré stanovujú kvantitatívny cieľ pre rodové zloženie vrcholových orgánov kótovaných spoločností, pretože členské štáty a iné krajiny, ktoré si zvolili tento alebo podobný postup, dosahujú v zlepšovaní nedostatočného zastúpenia žien na hospodárskych rozhodovacích pozíciách najlepšie výsledky. [PN 24]

(16a) *Kótované spoločnosti by mali vytvoriť rodovú politiku na dosiahnutie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov v príslušnej spoločnosti. Táto politika môže zahŕňať opis primeraných opatrení uplatňovaných v tejto spoločnosti, ako napríklad vymenovanie ženskej kandidátky aj mužského kandidáta na kľúčové pozície, systémy mentorstva a usmerňovanie v oblasti kariérneho rastu pre ženy, stratégie týkajúce sa ľudských zdrojov v záujme podpory diverzifikovaného prijímania pracovníkov. Okrem toho môže zahŕňať ponuku pružných pracovných podmienok pre všetkých zamestnancov, napríklad pomoc pri rodičovskej dovolenke a zabezpečovanie pomoci s domácimi prácami a starostlivosťou o deti. Každá spoločnosť si môže vybrať politiky, ktoré sú pre jej činnosti najvhodnejšie, a mala by prijať aktívne opatrenia s cieľom zvýšiť podiel nedostatočne zastúpeného pohlavia v riadení spoločnosti. [PN 25]*

- (17) Spoločnosti kótované na burzách sú mimoriadne hospodársky významné, viditeľné a ovplyvňujú trh ako celok. Opatrenia stanovené v tejto smernici by sa preto mali uplatňovať na kótované spoločnosti, ktoré sú definované ako spoločnosti ~~zaregistrované~~ **so sídlom** v členskom štáte, **a** ktorých cenné papiere sú prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v zmysle článku 4 ods. 1 bodu 14 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2004/39/ES<sup>1</sup> v jednom alebo viacerých členských štátoch. Tieto spoločnosti určujú normy pre celé hospodárstvo a dá sa očakávať, že ich postupy budú napodobňovať aj iné typy spoločností. ~~Verejný charakter kótovaných spoločností umožňuje, aby boli vo verejnom záujme viac regulované.~~ [PN 26]
- (18) Táto smernica by sa nemala vzťahovať na mikropodniky a malé a stredné podniky (MSP), ako sú vymedzené v odporúčaní Komisie 2003/361/ES<sup>2</sup>, a to aj vtedy, ak ide o kótované spoločnosti. **Členské štáty by však mali zavádzať politiky na podporu a stimuláciu MSP, aby sa výrazne zlepšila rodová rovnosť na všetkých úrovniach riadenia a vo vrcholových orgánoch.** [PN 27]

---

<sup>1</sup> Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2004/39/ES z 21. apríla 2004 o trhoch s finančnými nástrojmi, o zmene a doplnení smerníc Rady 85/611/EHS a 93/6/EHS a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2000/12/ES a o zrušení smernice Rady 93/22/EHS (Ú. v. EÚ L 145, 30.4.2004, s. 1).

<sup>2</sup> Odporúčanie Komisie 2003/361/ES zo 6. mája 2003 o vymedzení mikropodnikov, malých a stredných podnikov (Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36).

- (19) V členských štátoch majú vrcholové orgány kótovaných spoločností rôznu organizačnú štruktúru, pričom hlavný rozdiel spočíva v duálnom („dvojstupňovom“) systéme, v ktorom existuje predstavenstvo a dozorná rada, a v unitárnom („jednostupňovom“) systéme, v ktorom riadiace a dozorné funkcie vykonáva jediný vrcholový orgán. Existujú aj zmiešané systémy, ktoré kombinujú aspekty oboch systémov alebo ktoré umožňujú spoločnostiam voliť medzi rôznymi modelmi. Opatrenia stanovené v tejto smernici by sa mali uplatňovať na všetky organizačné systémy vrcholových orgánov v členských štátoch.
- (20) Všetky organizačné systémy vrcholových orgánov rozlišujú medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ktorí sa podieľajú na každodennom riadení spoločnosti, a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi, ktorí sa nepodieľajú na každodennom riadení, ale vykonávajú dozornú funkciu. Kvantitatívne ciele stanovené v tejto smernici by sa mali uplatňovať len na nevýkonných riadiacich pracovníkov s cieľom nájsť správnu rovnováhu medzi potrebou posilniť rodovú rozmanitosť vo vrcholových orgánoch a potrebou minimalizovať zasahovanie do každodenného riadenia spoločnosti. Keďže nevýkonní riadiaci pracovníci vrcholového orgánu vykonávajú dozorné funkcie, je taktiež jednoduchšie zamestnať kvalifikovaných kandidátov, ktorí nepôsobia v danej spoločnosti a často ani v konkrétnom odvetví, v ktorom podnik vykonáva svoju činnosť – tento aspekt je dôležitý pre tie oblasti hospodárstva, v ktorých sú príslušníci určitého pohlavia medzi pracovníkmi obzvlášť nedostatočne zastúpení.



- (21) V niekoľkých členských štátoch môže alebo musí byť istý počet nevýkonných riadiacich pracovníkov vymenovaný alebo zvolený pracovníkmi spoločnosti a/alebo jej organizáciami pracovníkov v súlade s vnútroštátnymi predpismi alebo bežnou praxou. Kvantitatívne ciele stanovené v tejto smernici by sa mali uplatňovať na všetkých nevýkonných riadiacich pracovníkov vrátane zástupcov zamestnancov. ~~Praktické postupy, ktorými sa zabezpečí splnenie týchto cieľov a ktorými sa zohľadní skutočnosť, že niektorí nevýkonní riadiaci pracovníci sú zástupcami zamestnancov,~~ ***Táto smernica by však mali definovať príslušné členské štáty mala zohľadňovať rôznorodosť a vnútroštátne charakteristiky postupov výberu v členských štátoch.***
- [PN 28]

(22) Kótovaným spoločnostiam *Kótované spoločnosti* v Únii by sa mala uložiť povinnosť *mali smerovať k dosiahnutiu cieľa*, aby zaviedli vhodné postupy s cieľom splniť konkrétne ciele týkajúce sa rodového zloženia ich vrcholových orgánov. Tieto *najneskôr 1. januára 2020 bolo prinajmenšom 40 % nevýkonných riadiacich pracovníkov príslušníkmi nedostatočne zastúpeného pohlavia*. V záujme dosiahnutia *tohto cieľa by tie* kótované spoločnosti, v ktorých majú vo vrcholových orgánoch príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia menej než 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, *by mali vymenovať mat' povinnosť uskutočňovať postup predbežného výberu alebo výberu kandidátov* na tieto pozície kandidátov na základe porovnávacej analýzy kvalifikácie každého kandidáta s uplatnením vopred stanovených, jasných, neutrálne formulovaných a jednoznačných kritérií, *aby sa dosiahol uvedený percentuálny podiel najneskôr do 1. januára 2020*. Preto sa v smernici stanovuje cieľ, aby najmenej 40 % nevýkonných riadiacich pracovníkov bolo z radov nedostatočne zastúpeného pohlavia do tohto dátumu. Tento cieľ sa v zásade týka len celkovej rodovej rôznorodosti medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi a nezasahuje do konkrétnej voľby jednotlivých riadiacich pracovníkov vybraných zo širokej skupiny mužských a ženských kandidátov. Predovšetkým nevyklučuje žiadneho konkrétneho kandidáta na pozíciu riadiaceho pracovníka, ani spoločnostiam alebo akcionárom nepredpisuje, akých konkrétnych riadiacich pracovníkov má vybrať. O vhodných členoch vrcholových orgánov teda aj naďalej rozhodujú spoločnosti a akcionári. [PN 29]

- (22a) *Cieľ 40 % sa v zásade týka len celkovej rodovej rozmanitosti medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi a nezasahuje do konkrétneho výberu jednotlivých riadiacich pracovníkov z rozsiahlej množiny kandidátov a kandidátok v každom jednotlivom prípade. Predovšetkým nevyklučuje žiadneho konkrétneho kandidáta na pozíciu riadiaceho pracovníka, ani spoločnostiam alebo akcionárom nepredpisuje, akých konkrétnych riadiacich pracovníkov má vybrať. O vymenovaní členov vrcholových orgánov teda aj naďalej rozhodujú spoločnosti a akcionári. [PN 30]*
- (22b) *Kótované spoločnosti by mali zvážiť zavedenie programov odbornej prípravy a mentorstva pre nedostatočne zastúpené pohlavie ako jeden z nástrojov na dosiahnutie rodovej vyváženosti, ak v skupine kandidátov na pozície vo vrcholových orgánoch existujú zrejmé rodové rozdiely. [PN 31]*

- (23) Členské štáty majú rozhodujúci vplyv na kótované spoločnosti, ktoré sú verejnými podnikmi v zmysle článku 2 písm. b) smernice Komisie 2006/111/ES<sup>1</sup>. Vďaka tomuto dominantnému vplyvu majú k dispozícii nástroje, ktorými môžu potrebnú zmenu uskutočniť rýchlejšie. V prípade takýchto spoločností by preto cieľ, že najmenej 40 % nevýkonných riadiacich pracovníkov musia byť príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia, mal byť stanovený na skorší dátum, **v súlade s vhodnými mechanizmami, ktoré členské štáty zavedú v súlade s touto smernicou.** [PN 32]
- (23a) ***Na základe svojej povahy by verejné podniky bez ohľadu na to, či sú kótované alebo nie, mali slúžiť ako vzor pre súkromný sektor. Komisia by preto mala posúdiť situáciu v členských štátoch a vyhodnotiť, či niekedy v budúcnosti možno verejné podniky, ktoré by nespádali pod definíciou MSP, začleniť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.*** [PN 33]

---

<sup>1</sup> Smernica Komisie 2006/111/ES zo 16. novembra 2006 o transparentnosti finančných vzťahov členských štátov a verejných podnikov a o finančnej transparentnosti v niektorých podnikoch (Ú. v. EÚ L 318, 17.11.2006, s. 17).

(23b) *Komisia by mala zbierať a analyzovať fakty a údaje o rodovej vyváženosti vo veľkých podnikoch kótovaných na burze, ktoré taktiež majú veľký význam pre hospodárstvo. Potom by sa malo uskutočniť posúdenie vplyvu, aby sa získal prehľad o situácii v takých podnikoch v členských štátoch a aby sa posúdilo, či sú potrebné opatrenia na úrovni Únie s cieľom začleniť takéto podniky do rozsahu pôsobnosti tejto smernice niekedy v budúcnosti. Súčasne by Komisia mala vysvetliť možnosti, ktoré sú na tento účel k dispozícii, keďže pre takéto podniky môžu byť kvôli špecifickým vnútroštátnym okolnostiam potrebné osobitné systémy. [PN 34]*

- (24) Spôsob stanovenia počtu pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktorý je nevyhnutný na dosiahnutie daného cieľa **V prípade, ak má nevýkonný vrcholový orgán len troch členov**, je potrebné presnejšie vymedziť, pretože z dôvodu veľkosti väčšiny vrcholových orgánov je matematicky možné tento podiel (presne 40 %) len **matematického hľadiska nemožné** prekročiť alebo nedodržať. Počet pozícií vo vrcholovom orgáne, ktorý je nevyhnutný na dosiahnutie daného cieľa, by sa preto mal k 40 % **pre obe** čo najviac blížiť. Aby sa zároveň predišlo diskriminácii pohlavia, ktoré malo pôvodne početnú prevahu, kótované spoločnosti by nemali mať povinnosť vymenovať príslušníkov nedostatočne zastúpeného pohlavia do polovice alebo viac než polovice pozícií nevýkonných pracovníkov vrcholových orgánov. **V takýchto prípadoch by** príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia **by preto napríklad** mali vo vrcholovom orgáne zloženom z troch alebo štyroch nevýkonných riadiacich pracovníkov obsadiť aspoň jedno miesto, vo vrcholovom orgáne zloženom z piatich alebo šiestich nevýkonných riadiacich pracovníkov aspoň dve pozície a vo vrcholovom orgáne zloženom zo siedmich alebo ôsmich nevýkonných riadiacich pracovníkov aspoň tri pozície. [PN 35]

(25) Súdny dvor Európskej únie vo svojej judikatúre<sup>1</sup> týkajúcej sa pozitívnej diskriminácie a jej zlučiteľnosti so zásadou zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia (ktorá sa teraz stanovuje aj v článku 21 Charty) uznal, že v niektorých prípadoch je možné nedostatočne zastúpené pohlavie uprednostniť pri výbere zamestnancov alebo pri povýšení, a to za predpokladu, že kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia je rovnako kvalifikovaný ako jeho konkurent opačného pohlavia, pokiaľ ide o vhodnosť, spôsobilosť a profesionálnu výkonnosť, a že takéto uprednostnenie nie je automatické a bezpodmienečné, ale že ho možno odvolať, ak v prospech konkrétneho kandidáta opačného pohlavia rozhodnú príslušné dôvody, a že žiadosť každého kandidáta musí byť objektívne posúdená, pričom sa zohľadnia všetky kritériá týkajúce sa konkrétneho kandidáta.

---

<sup>1</sup> Vec C-450/93 *Kalanke* [Zb. 1995], s. I-3051; vec C-409/95 *Marschall* [Zb. 1997], s. I-6363; vec C-158/97 *Badeck* [Zb. 2000], s. I-1875; vec C-407/98 *Abrahamsson* [Zb. 2000], s. I-5539.

(26) V súlade s touto judikatúrou by členské štáty mali zabezpečiť, aby výber najkvalifikovanejších kandidátov na pozície nevýkonných riadiacich pracovníkov vo vrcholových orgánoch vychádzal z porovnávacej analýzy kvalifikácie každého kandidáta na základe vopred stanovených, jasných, neutrálne formulovaných a jednoznačných kritérií. Medzi príklady typov kritérií výberu, ktoré môžu spoločnosti používať, patrí odborná prax v riadiacich a/alebo dozorných úlohách, **medzinárodné skúsenosti, multidisciplinarita**, znalosti v určitých oblastiach ako sú financie, kontrola alebo riadenie ľudských zdrojov, vedenie a komunikačné schopnosti a schopnosti nadväzovať kontakty. Kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia by mal byť uprednostnený v prípade, že je rovnako kvalifikovaný ako kandidát druhého pohlavia, pokiaľ ide o vhodnosť, spôsobilosť a profesionálnu výkonnosť, ak objektívne hodnotenie, pri ktorom sa zohľadnili všetky kritériá týkajúce sa jednotlivých kandidátov, nerozhodlo v prospech kandidáta druhého pohlavia. **[PN 36]**



- (27) Metódy prijímania, **výberu** a ~~vymenovania~~ **vymenúvania** riadiacich pracovníkov sa líšia v jednotlivých členských štátoch, ako aj v jednotlivých spoločnostiach. Niekedy sú predbežne vybraní kandidáti (napríklad nominačným výborom), ktorí sú predstavení na valnom zhromaždení akcionárov, inokedy sú riadiaci pracovníci priamo menovaní jednotlivými akcionármi alebo sa o jednotlivých kandidátoch alebo zozname kandidátov hlasuje na valnom zhromaždení akcionárov. ***V rámci tejto smernice sa zohľadňujú rôzne postupy výberových konaní, ktoré by mali vychádzať zo zásady transparentnosti a kvality uchádzačov, pričom sa zároveň trvá na dosiahnutí cieľ a zvýšenia účasti nedostatočne zastúpeného pohlavia vo vrcholových orgánoch.*** Požiadavky týkajúce sa výberu kandidátov by mali byť splnené v príslušnej fáze výberového konania v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a stanovami dotknutých kótovaných spoločností. Aby sa dosiahol cieľ vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností, ~~stanovuje sa touto smernicou len minimálna harmonizácia~~ ***umožňuje táto smernica rozmanitosť*** výberových postupov, ~~ktoré umožňujú uplatňovať podmienky stanovené judikatúrou Súdneho dvora.~~ ***Ustanovenia tejto smernice zbytočne nezasahujú do každodenného riadenia, pretože spoločnostiam zostáva sloboda výberu kandidátov na základe kvalifikácie alebo iných relevantných objektívnych hľadísk.*** [PN 37]

*(27a) V prípade, že je predbežný výber kandidátov založený na volebných alebo hlasovacích postupoch, napríklad pracovníkmi alebo ich zástupcami, mali by sa prispôbiť postupy v rámci celého procesu, aby sa dosiahol cieľ vyváženejšieho zastúpenia v správnej rade ako celku, a zároveň sa zabezpečilo, aby žiadnym spôsobom nebolo vopred určené pohlavie zvoleného riaditeľa v takomto postupe.*  
[PN 38]

(28) Táto smernica sa zameriava na zlepšenie rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi spoločností, ktoré sú kótované na burze, a tým prispieť k realizácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, ktorá je považovaná za základné právo Únie. Kótované spoločnosti by preto mali mať povinnosť zverejniť na žiadosť neúspešného kandidáta nielen kvalifikačné kritériá, na ktorých sa výber zakladal, ale aj objektívne porovnávacie hodnotenie týchto kritérií a prípadne dôvody, ktoré rozhodli v prospech kandidáta, ktorý nie je príslušníkom nedostatočne zastúpeného pohlavia. Tieto obmedzenia výkonu práva na rešpektovanie súkromného života (spočívajúce v spracovaní osobných údajov) uznaného v článkoch 7 a 8 Charty základných práv EÚ a povinnosť kótovaných spoločností, aby takéto informácie poskytli na požiadanie neúspešnému kandidátovi, sú potrebné a v súlade so zásadou proporcionality skutočne spĺňajú uznávané ciele všeobecného záujmu. Sú preto v súlade s požiadavkami na takéto obmedzenia stanovenými v článku 52 ods. 1 charty a s príslušnou judikatúrou Súdneho dvora.

- (29) Ak sa neúspešný kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia domnieva, že je rovnako kvalifikovaný ako vymenovaný kandidát druhého pohlavia, dotknutá kótovaná spoločnosť by mala byť povinná preukázať správnosť výberu.
- (30) Členské štáty by mali pre prípady porušenia ***požiadaviek na otvorený a transparentný postup uvedených v tejto smernici*** stanoviť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie, ktoré by mohli okrem iného zahŕňať správne pokuty, ***vylúčenie z verejných výziev na predkladanie ponúk, čiastočné vylúčenie z možnosti získať finančné prostriedky zo štrukturálnych fondov Únie*** a ustanovenie, že príslušný súdny orgán vyhlási vymenovanie alebo výber nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktoré boli vykonané v rozpore s vnútroštátnymi ustanoveniami prijatými v súlade s článkom 4 ods. 1, za neplatné alebo ich zruší. ***Členské štáty by mali mať možnosť ísť nad rámec neúplného zoznamu sankcií stanoveného v tejto smernici a okrem iného pridať nedobrovoľné zrušenie príslušnej spoločnosti nariadené príslušným justičným orgánom pri plnom dodržaní riadnych procesných záruk pri závažných a opakovaných porušeníach zo strany tejto spoločnosti.*** [PN 39]

~~(31) Keďže rodové zloženie pracovníkov má priamy vplyv na dostupnosť kandidátov nedostatočne zastúpeného pohlavia, môžu členské štáty stanoviť, že dotknutá spoločnosť nemá mať povinnosť splniť cieľ stanovený v tejto smernici v prípade, keď príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia tvoria menej ako 10% pracovníkov.~~

~~[PN 40]~~

(32) Vzhľadom na to, že kótované spoločnosti by sa mali zamerať na zvýšenie podielu príslušníkov nedostatočne zastúpeného pohlavia vo všetkých rozhodovacích pozíciách, môžu členské štáty stanoviť, že cieľ stanovený v tejto smernici by sa mal považovať za splnený, keď kótované spoločnosti môžu preukázať, že príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia sú zastúpení aspoň v jednej tretine všetkých riadiacich pozícií, a to bez ohľadu na to, či sú výkonnými alebo nevýkonnými členmi. ***Takéto spoločnosti by však mali mať povinnosť vo svojich výročných správach a na svojich internetových stránkach aj naďalej uvádzať informácie o rodovej vyváženosti medzi výkonnými a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi a o politikách v tejto oblasti v súlade s článkom 5 tejto smernice.*** [PN 41]

- (33) Okrem opatrení týkajúcich sa nevykonných riadiacich pracovníkov a tiež s cieľom zlepšiť rodovú vyváženosť medzi riadiacimi pracovníkmi zapojenými do každodenného riadenia by sa od kótovaných spoločností malo vyžadovať, aby prijali individuálne záväzky, pokiaľ ide o zastúpenie oboch pohlaví medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ktoré by mali byť splnené najneskôr do 1. januára 2020. Cieľom týchto záväzkov by malo byť dosiahnutie skutočného pokroku v otázke lepšej rodovej vyváženosti v jednotlivých spoločnostiach.
- (34) Členské štáty by mali od kótovaných spoločností požadovať, aby každoročne predkladali príslušným vnútroštátnym orgánom informácie o rodovom zložení svojich vrcholových orgánov, ako aj informácie o tom, ako sa im darí plniť ciele stanovené v tejto smernici, a umožnili tak týmto orgánom posúdiť pokrok, ktorý každá kótovaná spoločnosť v oblasti rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi dosiahla. Takéto informácie by sa mali **byť súčasťou výročnej správy spoločnosti a mali by sa vhodným a ľahko prístupným spôsobom zverejňovať na jej webovej stránke**, a v prípade, že dotknutá spoločnosť daný cieľ ešte nespĺnila, mala by uviesť ~~opatrenia~~ **komplexný popis konkrétnych opatrení**, ktoré na splnenie daného cieľa dosiaľ prijala a zamýšľa v budúcnosti prijať. **Spoločnosti, ktoré zatiaľ neplnia cieľ alebo svoje stanovené záväzky, by mali navyše predložiť vyhlásenie, prečo tak nemôžu urobiť, ako aj opis konkrétnych opatrení, ktoré doposiaľ prijali a ktoré plánujú prijať v budúcnosti, aby tento cieľ a záväzky splnili.** [PN 42]

- (35) Je možné, že niektoré členské štáty zaviedli opatrenia na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch ešte predtým, ako táto smernica nadobudla účinnosť. Takýmto členským štátom by sa malo umožniť uplatňovať tieto opatrenia namiesto procedurálnych požiadaviek týkajúcich sa menovania kandidátov, ak môžu preukázať, že prostredníctvom nimi prijatých opatrení je možné cieľ týkajúci sa zastúpenia nedostatočne zastúpeného pohlavia, ktorým je aspoň 40 % podiel tohto pohlavia medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností, dosiahnuť rovnako účinne, a to najneskôr 1. januára 2020 alebo v prípade kótovaných spoločností, ktoré sú verejnými podnikmi, najneskôr do 1. januára 2018.
- (36) Táto smernica rešpektuje základné práva a dodržiava zásady, ktoré boli uznané v charte. Prispieva najmä k napĺňaniu práva na rovnosť medzi ženami a mužmi (článok 23 charty), práva na slobodnú voľbu povolania a práva na prácu (článok 15 charty). Táto smernica sa snaží zabezpečiť plné dodržiavanie práva na účinný prostriedok nápravy a na spravodlivý proces (článok 47 charty). Opatrenia smernice obmedzujúce slobodu podnikania (článok 16 charty) a vlastnícke práva (článok 17 ods. 1 charty) rešpektujú podstatu týchto práv a slobôd a sú nevyhnutné a primerané. Skutočne zodpovedajú cieľom všeobecného záujmu uznaného Úniou a potrebe chrániť práva a slobody ostatných.

(37) Zatiaľ čo niektoré členské štáty s rôznym úspechom prijali regulačné opatrenia alebo povzbudili spoločnosti k samoregulácii, väčšina členských štátov žiadne opatrenia neprijala alebo neprejavila ochotu konať spôsobom, ktorý by priniesol dostatočné zlepšenie. Prognózy vychádzajúce z komplexnej analýzy všetkých dostupných informácií o minulých a súčasných trendoch, ako aj zámeroch ukazujú, že vyvážené rodové zastúpenie medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi vo vrcholových orgánoch v celej Únii, ktoré by zodpovedalo cieľom stanoveným v tejto smernici, členské štáty konajúce individuálne nikdy v blízkej budúcnosti nespĺnia. So zreteľom na tieto okolnosti a vzhľadom na rastúce rozdiely medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o zastúpenie žien a mužov vo vrcholových orgánoch spoločností, je možné rodovú vyváženosť vo vrcholových orgánoch podnikov v celej Únii zlepšiť len prostredníctvom spoločného prístupu. Taktiež rodová rovnosť, ~~konkurencieschopnosť~~ **prekonanie súčasných rozdielov v odmeňovaní žien a mužov** a ~~rast~~ **zlepšenie konkurencieschopnosti a rastu** je možné skôr dosiahnuť prostredníctvom koordinovaných opatrení na úrovni Únie ako prostredníctvom vnútroštátnych iniciatív, ktoré majú rôzny dosah, ambície a účinnosť. Keďže ciele tejto smernice nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni samotných členských štátov, ale z dôvodu rozsahu a účinkov opatrení ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity, ako je uvedené v článku 5 Zmluvy o Európskej únii. [PN 43]

(38) V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica len stanovuje spoločné ciele a zásady a neprekračuje rámec toho, čo je na dosiahnutie týchto cieľov nevyhnutné. Členským štátom sa poskytuje dostatočný priestor na to, aby samé určili, ako je možné ciele stanovené v tejto smernici najlepšie dosiahnuť, a to s prihliadnutím na vnútroštátne podmienky, najmä na pravidlá a postupy týkajúce sa obsadzovania pozícií vo vrcholových orgánoch. Táto smernica neodopiera spoločnostiam možnosť menovať do vrcholových orgánov najkvalifikovanejších kandidátov a všetkým kótovaným spoločnostiam poskytuje *pružný rámec a* dostatočne dlhý čas na prispôbenie. [PN 44]



(39) V súlade so zásadou proporcionality by mal byť cieľ, ktorý majú kótované spoločnosti splniť, časovo obmedzený a **mal by** zostať v platnosti len dovtedy, kým sa v otázke rodového zloženia vrcholových orgánov nedosiahne udržateľný pokrok. Z tohto dôvodu by Komisia mala uplatňovanie tejto smernice pravidelne preskúmať a podávať o ňom správu Európskemu parlamentu a Rade. Účinnosť **tejto** smernice sa skončí 31. decembra 2028. Komisia by mala v rámci svojho preskúmania posúdiť, či je nutné predĺžiť platnosť smernice nad rámec tohto obdobia. **Členské štáty by mali spolupracovať so sociálnymi partnermi a občianskou spoločnosťou, aby ich účinne informovali o význame tejto smernice a o jej transpozícii a vykonávaní. Informačné kampane by výrazne prispeli k zvýšeniu povedomia o tejto otázke medzi nekótovanými spoločnosťami a podnietili by ich k proaktívnemu dosahovaniu rodovej vyváženosti. Členské štáty by sa mali nabádať k tomu, aby si vymieňali skúsenosti a osvedčené postupy v oblasti transponovania a vykonávania tejto smernice.** [PN 45]

(40) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie k vysvetľujúcim dokumentom z 28. septembra 2011<sup>1</sup> sa členské štáty v odôvodnených prípadoch zaviazali pripojiť k oznámeniu o ich opatreniach na transpozíciu jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi zložkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych nástrojov transpozície. Pokiaľ ide o túto smernicu, považuje zákonodarca postúpenie týchto dokumentov za opodstatnené,

**PRIJALI TÚTO SMERNICU:**

---

<sup>1</sup> Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

## Článok 1

### Predmet úpravy

Touto smernicou sa stanovujú opatrenia, ktoré majú zabezpečiť vyváženejšie zastúpenie mužov a žien medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností tým, že sa zavádzajú **účinné** opatrenia, ktorých cieľom je urýchliť pokrok v oblasti rodovej vyváženosti, pričom sa spoločnostiam poskytuje dostatočný čas na vykonanie potrebných opatrení. **[PN 46]**

## Článok 2

### Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice:

- (1) „kótovaná spoločnosť“ je spoločnosť ~~zaregistrovaná~~ **so sídlom** v niektorom z členských štátov, **a** ktorej cenné papiere sú v jednom alebo viacerých členských štátoch prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v zmysle článku 4 ods. 1 bodu 14 smernice 2004/39/ES; **[PN 47]**
- (2) „vrcholový orgán“ je akýkoľvek správny, riadiaci alebo dozorný orgán spoločnosti;

- (3) „riadiaci pracovník“ je akýkoľvek člen vrcholového orgánu vrátane zástupcu zamestnancov;
- (4) „výkonný riadiaci pracovník“ je akýkoľvek člen vrcholového orgánu v unitárnom (jednostupňovom) systéme, ktorý je zapojený do každodenného riadenia spoločnosti, a akýkoľvek člen riadiaceho vrcholového orgánu v duálnom (dvojstupňovom) systéme;
- (5) „nevýkonný riadiaci pracovník“ je akýkoľvek člen vrcholového orgánu v unitárnom (jednostupňovom) systéme, ktorý nie je výkonným riadiacim pracovníkom, a akýkoľvek člen dozorného vrcholového orgánu v duálnom systéme;
- (6) „vrcholový orgán v unitárnom systéme“ je jediný vrcholový orgán, ktorý zlučuje riadiace a dozorné funkcie spoločnosti;
- (7) „duálny systém riadenia“ je systém, v ktorom riadiace a dozorné funkcie spoločnosti vykonávajú samostatné vrcholové orgány;
- (8) „malý a stredný podnik“ alebo „MSP“ je spoločnosť, ktorá zamestnáva menej než 250 osôb a ktorej ročný obrat nepresahuje 50 mil. EUR alebo celková ročná súvaha nepresahuje 43 mil. EUR, alebo, pokiaľ ide o malé a stredné podniky zaregistrované v členskom štáte, ktorého menou nie je euro, ekvivalentné sumy v mene tohto členského štátu;

(9) „verejný podnik“ je podnik, na ktorý môžu mať orgány verejnej moci priamo alebo nepriamo dominantný vplyv na základe jeho vlastníctva, finančnej účasti v ňom alebo na základe pravidiel, ktorými sa podnik musí riadiť. Dominantný vplyv orgánov verejnej moci sa predpokladá vtedy, keď tieto orgány priamo alebo nepriamo vo vzťahu k podniku:

- vlastní väčšiu časť upísaného kapitálu podniku alebo
- kontrolujú väčšinu hlasov súvisiacich s akciami vydanými podnikom alebo
- môžu menovať viac ako polovicu členov správneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu podniku.

### Článok 3

#### Vylúčenie malých a stredných podnikov

Táto smernica sa nevzťahuje na malé a stredné podniky (ďalej len „MSP“).

## Článok 4

### Ciele týkajúce sa nevykonných riadiacich pracovníkov

1. Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti, v ktorých majú vo vrcholových orgánoch príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia menej než 40 % pozícií nevykonných riadiacich pracovníkov, ~~vymenovali na tieto pozície~~ ***prispôsobili svoje postupy prijímania vrátane postupov oznamovania uvoľnenia pracovnej pozície s možnosťou uchádzať sa o ňu, predbežného výberu, výberu a vymenovania, a to tak, aby tieto postupy účinne prispievali k dosiahnutiu uvedeného percentuálneho podielu do 1. januára 2020 alebo v prípade verejných podnikov do 1. januára 2018. Členské štáty by mali najmä zabezpečiť, aby spoločnosti vybrali najkvalifikovanejších kandidátov na pozície riadiacich pracovníkov vo vrcholových orgánoch spomedzi rodovo vyváženej skupiny uchádzačov a na základe porovnávacej analýzy kvalifikácie každého kandidáta kandidátov s uplatnením vopred stanovených, jasných, neutrálne formulovaných, nediskriminačných a jednoznačných kritérií, aby sa dosiahol uvedený percentuálny podiel najneskôr do 1. januára 2020 alebo.***  
V prípade kótovaných spoločností, ktoré sú verejnými podnikmi, do 1. januára 2018 ***voľby členské štáty zaručia, aby spoločnosti zaistovali rodovú rozmanitosť zloženia zúženého zoznamu kandidátov pri súčasnom zaistení toho, aby pohlavie nevykonného riadiaceho pracovníka zvoleného týmto postupom nebolo nijak vopred určené.***

*Na dosiahnutie cieľa 40 % a v súlade s článkom 23 ods. 2 charty členské štáty zabezpečia, aby sa počas celého postupu prijímania, výberu alebo vymenúvania nevýkonných riadiacich pracovníkov uprednostňoval kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia v prípade, že tento kandidát je rovnako kvalifikovaný ako kandidát druhého pohlavia, pokiaľ ide o vhodnosť, spôsobilosť a profesionálnu výkonnosť, ak objektívne hodnotenie, pri ktorom sa zohľadnili všetky kritériá týkajúce sa jednotlivých kandidátov, nerozhodne v prospech kandidáta druhého pohlavia. [PN 48]*

2. Počet pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktorý je potrebný na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1, sa má čo najviac približovať k *predstavuje najmenej 40 % podielu, ale nemá presiahnuť 49 %*. *Ak sa nevýkonný vrcholový orgán skladá len z troch členov, je postačujúci pomer jeden ku dvom. [PN 49]*

- ~~3. Na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1 členské štáty zabezpečia, aby sa pri výbere nevýkonných riadiacich pracovníkov uprednostňovali kandidáti nedostatočne zastúpeného pohlavia v prípade, že kandidát je rovnako kvalifikovaný ako kandidát druhého pohlavia, pokiaľ ide o vhodnosť, spôsobilosť a profesionálnu výkonnosť, ak objektívne hodnotenie, pri ktorom sa zohľadnili všetky kritériá týkajúce sa jednotlivých kandidátov, nerozhodlo v prospech kandidáta druhého pohlavia. [PN 50]~~
4. Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti boli povinné zverejniť ~~na žiadosť neúspešného kandidáta~~ ***neúspešnému kandidátovi aspoň počet a pohlavie kandidátov vo výberovej skupine pri zaručení anonymity kandidátov v súlade s právnymi predpismi Únie o ochrane údajov***, kvalifikačné kritériá, na ktorých sa výber ~~zakladal~~ ***alebo vymenovanie zakladali***, objektívne porovnávacie hodnotenie týchto kritérií a prípadne dôvody, ktoré rozhodli v prospech kandidáta druhého pohlavia. [PN 51]



5. Členské štáty prijímú v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že pokiaľ neúspešný kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia ~~zistí skutočnosť~~, **ktorý sa považuje za poškodeného tým, že sa na neho neuplatnili ustanovenia odseku 1, predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosť**, z ktorých možno usudzovať, že tento kandidát bol rovnako kvalifikovaný ako vymenovaný kandidát druhého pohlavia, kótovaná spoločnosť bude musieť dokázať, že nedošlo k porušeniu pravidiel stanoveným v odseku 3 I.

*Tento odsek nebráni členským štátom v zavedení pravidiel dokazovania, ktoré sú pre žalobcu priaznivejšie. [PN 52]*

- ~~6. Členské štáty môžu stanoviť, že cieľ stanovený v odseku 1 sa nevzťahuje na kótované spoločnosti, v ktorých príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia predstavujú menej než 10 % pracovníkov. [PN 53]~~

- 6a. Ak sa výber uvedený v odseku 1 uskutočňuje vo forme hlasovania akcionárov alebo zamestnancov, členské štáty zaistia, aby kótované spoločnosti poskytli hlasujúcim všetky potrebné informácie, ktoré sa týkajú opatrení ustanovených v tejto smernici, najmä v oblasti sankcií, ktorým sa spoločnosť vystavuje v prípade nedodržania svojich povinností. [PN 54]**
7. Členské štáty môžu stanoviť, že cieľ stanovený v odseku 1 je splnený, ak kótované spoločnosti môžu dokázať, že príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia predstavujú aspoň jednu tretinu na pozíciách riadiacich pracovníkov bez ohľadu na to, či sú výkonnými alebo nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi vrcholových orgánov.

## Článok 5

### Dodatočné opatrenia prijaté spoločnosťami a podávanie správ

1. Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti prijali individuálne záväzky týkajúce sa rodovo vyváženého zastúpenia oboch pohlaví medzi výkonnými pracovníkmi, ktoré majú byť dosiahnuté najneskôr do 1. januára 2020 alebo, v prípade kótovaných spoločností, ktoré sú verejnými podnikmi, do 1. januára 2018.

2. Členské štáty vyžadujú od kótovaných spoločností, aby raz ročne od [*dva roky po prijatí*] predkladali príslušným vnútroštátnym orgánom informácie o rodovom zastúpení v ich vrcholových orgánoch s rozlíšením medzi nevýkonnými a výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ako aj informácie o tom, aké opatrenia prijali v súvislosti s cieľmi stanovenými v článku 4 ods. 1 a v odseku 1 tohto článku, a aby tieto informácie vhodným a *ľahko* dostupným spôsobom zverejňovali na svojich webových stránkach **a vo svojej výročnej správe. [PN 55]**
  
3. Ak kótovaná spoločnosť neplní ciele stanovené v článku 4 ods. 1 alebo vlastné individuálne záväzky prijaté na základe odseku 1 tohto článku, ~~musia informácie uvedené v odseku 2 tohto článku zahŕňať aj dôvody, kvôli ktorým~~ **musí predložiť vyhlásenie týkajúce sa dôvodov, pre ktoré tieto ciele nedosiahne alebo tieto záväzky neplní-nesplní**, ako aj **vyčerpávajúci** opis opatrení, ktoré spoločnosť doteraz prijala alebo **ktoré** zamýšľa prijať, aby dané ciele alebo záväzky splnila. **Toto vyhlásenie o dôvodoch je súčasťou informácií uvedených v odseku 2. [PN 56]**

4. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby orgán alebo orgány určené v súlade s článkom 20 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES<sup>1</sup> boli tiež poverené presadzovaním, analýzou, monitorovaním a podporou rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností. **Členské štáty v tejto súvislosti účinne spolupracujú so sociálnymi partnermi a občianskou spoločnosťou.** [PN 57]

#### Článok 6

#### Sankcie

1. Členské štáty stanovujú pravidlá ukladania sankcií za porušenie vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice **požiadaviek na otvorený a transparentný postup uvedených v článku 4 ods. 1** a prijímú všetky opatrenia potrebné na ich uplatňovanie. [PN 58]

---

<sup>1</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

2. Sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce a ~~môžu zahŕňať~~ **zahŕňajú** **prinajmenšom** tieto opatrenia: [PN 59]

a) správne pokuty;

**aa) vylúčenie zo súťaží v rámci verejného obstarávania; [PN 60]**

**ab) čiastočné vylúčenie z možnosti získať finančné prostriedky zo štrukturálnych fondov Únie; [PN 61]**

b) súdny orgán vyhlási vymenovanie alebo voľbu nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktoré boli vykonané v rozpore s vnútroštátnymi ustanoveniami prijatými v súlade s článkom 4 ods. 1, za neplatné alebo ich zruší.

## Článok 7

### Minimálne požiadavky

Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré ešte viac než ustanovenia tejto smernice podporujú zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia mužov a žien v spoločnostiach zaregistrovaných na ich území za predpokladu, že tieto opatrenia nespôsobia neoprávnenú **rodovú** diskrimináciu *ani žiadnu inú formu diskriminácie*, ani nezabránia riadnemu fungovaniu vnútorného trhu. [PN 62]

## Článok 8

### Vykonávanie

1. Členské štáty prijímú a uverejnia najneskôr do [dva roky po prijatí] zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. Komisii bezodkladne oznámia znenie týchto ustanovení.
2. Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.

3. Bez toho, aby bol dotknutý článok 4 ods. 6 a 7, môžu členské štáty, ktoré už pred nadobudnutím účinnosti tejto smernice zaviedli opatrenia na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností, odložiť uplatnenie procedurálnych požiadaviek, ktoré sa týkajú menovania kandidátov a sú uvedené v článku 4 ods. 1, 3, 4 a 5, ak môžu preukázať, že prostredníctvom týchto opatrení môžu príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia byť zastúpení aspoň na 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov kótovaných spoločností, a to do 1. januára 2020 alebo v prípade kótovaných spoločností, ktoré sú verejnými podnikmi, do 1. januára 2018.

Dotknuté členské štáty ~~predložia Komisii príslušné preukazujúce~~ **oznámia tieto** informácie **Komisii. Komisia o tomto oznámení informuje Európsky parlament a Radu. Odloženie uplatňovania sa automaticky odvolá v prípade nedosiahnutia dostatočného pokroku pri dosahovaní cieľov tejto smernice, za čo sa považuje prípad, ak do roku 2017, alebo v prípade verejných podnikov do roku 2015, bude percentuálny podiel nedostatočne zastúpeného pohlavia nižší než 30 %.** [PN 63]

4. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

## Článok 9

### Preskúmanie

1. Členské štáty predložia Komisii do 1. januára 2017 a potom každé dva roky správu o implementovaní tejto smernice. Tieto správy zahŕňajú okrem iného komplexné informácie o opatreniach, ktoré sa prijali na účely dosiahnutia cieľov uvedených v článku 4 ods. 1, informácie požadované v súlade s článkom 5 ods. 2 a informácie o individuálnych záväzkoch, ktoré kótované spoločnosti prijali podľa článku 5 ods. 1.



- 1a. Komisia do 1. júla 2017 predloží hodnotiacu správu o vykonávaní požiadaviek kladených na kótované spoločnosti podľa článku 4 ods. 1 a článku 5 ods. 1 a 2, a to na základe správ predložených členskými štátmi podľa odseku 1. Okrem toho správa Komisie obsahuje opis situácie v oblasti rodovej vyváženosti na úrovni vrcholových orgánov a na riadiacej úrovni nekótovaných spoločností, ktoré presahujú hraničnú hodnotu pre MSP vymedzenú v článku 2. [PN 64]*
- 1b. Komisia predloží Európskemu parlamentu a Rade správu o tom, ako sa uplatňujú zásady tejto smernice vo všetkých inštitúciách, orgánoch, úradoch a agentúrach Únie a ako sú začlenené do pravidiel, ktorými sa riadia interné postupy v oblasti obsadzovania pracovných miest. Na tento účel informujú všetky inštitúcie, orgány, úrady a agentúry Únie Komisiu do 31. decembra 2018 a potom každý rok o svojich štatistikách v rodovej oblasti a dosiahnutom pokroku. Komisia bezodkladne zverejní tieto správy na svojich internetových stránkach. V prípade potreby Komisia spolu s touto správou predloží legislatívny návrh rozširujúci rozsah pôsobnosti tejto smernice tak, aby sa vzťahovala na všetky inštitúcie, orgány, úrady a agentúry Únie. [PN 65]*

2. Členské štáty, ktoré podľa článku 8 ods. 3 odložia uplatnenie procedurálnych požiadaviek, ktoré sa týkajú menovania kandidátov a sú uvedené v článku 4 ods. 1, 3, 4 a 5, preukážu vo svojich správach spomenutých v odseku 1 konkrétne výsledky, ktoré sa dosiahli prostredníctvom vnútroštátnych opatrení uvedených v článku 8 ods. 3. Komisia potom vydá osobitnú správu o tom, či tieto opatrenia skutočne umožňujú príslušníkom nedostatočne zastúpeného pohlavia, aby do 1. januára 2018 v prípade kótovaných spoločností, ktoré sú verejnými podnikmi, a do 1. januára 2020 v prípade kótovaných spoločností, ktoré nie sú verejnými podnikmi, boli zastúpení aspoň na 40 % pozícií nevykonných riadiacich pracovníkov. Prvú takúto správu Komisia vydá do 1. júla 2017, ďalšie správy sa budú vydávať do šiestich mesiacov po predložení príslušných správ členských štátov podľa odseku 1.

Dotknuté členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti, ktoré sa riadia vnútroštátnymi opatreniami uvedenými v článku 8 ods. 3 a ktoré do 1. januára 2018, ak sú verejnými podnikmi, a do 1. januára 2020, ak nie sú verejnými podnikmi, ešte nevymenovali na pozície nevykonných riadiacich pracovníkov aspoň 40 % príslušníkov nedostatočne zastúpeného pohlavia, uplatňovali od týchto dátumov procedurálne požiadavky, ktoré sa týkajú vymenovania kandidátov a sú uvedené v článku 4 ods. 1, 3, 4 a 5.

3. Komisia preskúma uplatňovanie tejto smernice a predloží správu Európskemu parlamentu a Rade do 31. decembra 2021 a potom každé dva roky. Komisia zhodnotí najmä to, či sa dosiahli ciele tejto smernice.
  
4. S ohľadom na vývoj v zastúpení mužov a žien vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností a na rôznych úrovniach rozhodovania v celom hospodárstve a s ohľadom na to, či dosiahnutý pokrok je dostatočne trvalo udržateľný, Komisia v tejto správe posúdi, či je potrebné predĺžiť účinnosť tejto smernice aj po dátume určenom v článku 10 ods. 2 alebo je potrebné toto obdobie zmeniť. ***Tiež preskúma, či by sa rozsah pôsobnosti tejto smernice mal rozšíriť, aby sa vzťahoval aj na nekótované verejné podniky, ktoré nespádajú do definície MSP, nekótované veľké podniky a výkonných riadiacich pracovníkov kótovaných spoločností. [PN 66]***

## Článok 10

### Nadobudnutie a uplynutie účinnosti

1. Táto smernica nadobúda účinnosť [dvadsiatym] dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.
2. Účinnosť smernice sa končí 31. decembra 2028.

## Článok 11

### Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V

*Za Európsky parlament*

*predseda*

*Za Radu*

*predseda*