



V Bruseli 14. 11. 2012
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností
kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach**

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

Chronológia

Vrcholové orgány spoločností v EÚ sa vyznačujú pretrvávajúcou rodovou nerovnováhou, o čom svedčí skutočnosť, že iba 13,7 % vedúcich pozícií najväčších spoločností kótovaných na burze je v súčasnosti obsadených ženami (15 % pokiaľ ide o nevýkonných riadiacich pracovníkov)¹. V porovnaní s inými oblasťami spoločnosti, najmä s verejným sektorom², je nedostatočné zastúpenie žien v správnych radách kótovaných spoločností obzvlášť výrazné.

Členské štáty a inštitúcie EÚ vyvinuli v priebehu niekoľkých desaťročí značné úsilie o presadzovanie rodovej rovnosti v hospodárskom rozhodovaní, najmä o posilnenie zastúpenia žien vo vrcholových orgánoch spoločností, a to prostredníctvom odporúčaní a podporou samoregulácie. Rada v dvoch odporúčaniach (v roku 1984 a 1996) motivovala najmä pozitívnymi akčnými programami súkromný sektor, aby zvýšil zastúpenie žien na všetkých úrovniach rozhodovania, a vyzvala Komisiu, aby prijala kroky na dosiahnutie vyrovanej rodovej účasti v tomto ohľade³. Cieľom iniciatív zameraných na samoreguláciu a správu a riadenie spoločností bolo podnecovať spoločnosti, aby do vysokých riadiacich funkcií vymenovali viac žien.

Pokrok pri zvyšovaní zastúpenia žien vo vrcholových orgánoch spoločností však postupuje veľmi pomaly – v minulých rokoch sa dosiahlo priemerné ročné zvýšenie iba o 0,6 percentuálneho bodu⁴. Miera zlepšenia sa v jednotlivých členských štátoch odlišovala a viedla k veľmi rozdielnym výsledkom. Najvýraznejší pokrok sa zaznamenal v tých členských štátoch a iných krajinách, ktoré zaviedli záväzné opatrenia⁵. Samoregulačné iniciatívy vo viacerých členských štátoch nevedli k žiadnym podobne zreteľným zmenám. Pri súčasnom tempe by priblíženie sa rodovej vyváženosti trvalo niekoľko desaťročí.

Rastúce rozdiely medzi členskými štátmi sa vzhľadom na veľmi odlišné prístupy v jednotlivých členských štátoch pravdepodobne ešte zvýšia. Niektoré členské štáty vypracovali vnútroštátne právne predpisy, ale zamerali sa na odlišné skupiny podnikov

¹ Táto rodová nerovnováha je markantná vo všetkých členských štátoch EÚ, pričom národné priemery sú v rozmedzí od 5 % v MT, CY, HU, LU, LU, PT, IT, EE a EL až do 25 % v SE, LV a FI. V jednotlivých členských štátoch je podiel žien na nevýkonných riadiacich pozíciách v rozmedzí od 3 % do približne 28 % a na výkonných riadiacich pozíciách v rozmedzí od 0 % do 21 %. Pozri správu o pokroku: „Women in economic decision-making in the EU“ (Ženy v hospodárskom rozhodovacom procese v EÚ), marec 2012 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² Niekoľko príkladov: na najvyššej úrovni vnútroštátnych orgánov verejnej správy je 30 % žien a 33 % členov najvyšších súdov sú ženy. Vo výskumných inštitúciách ženy predstavujú 22 % členov rady (2007). Iba národné centrálné banky zostali napriek všetkým trendom oblasťou, v ktorej takmer výhradne dominujú muži: 83 % členov ich najvyšších riadiacich orgánov sú muži a v súčasnosti v EÚ neexistuje ani jedna guvernérka centrálnej banky.

³ Ú. v. ES L 331, 19.12.1984, s. 34, a Ú. v. ES L 319, 10.12.1996, s. 11.

⁴ Pozri správu o pokroku uvedenú v poznámke pod čiarou č. 1.

⁵ Zatiaľ najvýraznejšie zvýšenie podielu žien vo vrcholových orgánoch spoločností (nárast o 10 percentuálnych bodov na 22 %) sa zaznamenalo od októbra 2010 do januára 2012 vo Francúzsku, kde spoločnosti dosiahli prvý cieľ zavedený novým zákonom (20 % do roku 2014, 40 % do roku 2017) v predstihu, a to už v januári 2011. Nórsko zvýšilo podiel žien vo vrcholových orgánoch z 18 % v roku 2006, kedy bol zavedený záväzný cieľ, na 40 % už po troch rokoch.

a použili rozdielne právne prístupy. Ak vnútroštátne právne predpisy tento problém vôbec riešia, vyvíjajú sa rôznymi smermi. Niektoré členské štáty uprednostnili model „dodržiavaj alebo vysvetli“, pri ktorom spoločnosti, ktoré nespĺňajú cieľ rodovej vyváženosti, musia zverejniť svoje dôvody. Iné štáty kategoricky zaviedli záväzný právny cieľ rodovej vyváženosti, ktorého nesplnenie podlieha sankciám. Niektoré členské štáty sa zameriavajú na spoločnosti kótované na burze, zatiaľ čo iné smerujú tieto opatrenia na veľké spoločnosti (bez ohľadu na kótovanie) alebo iba na spoločnosti vo vlastníctve štátu. V niektorých členských štátoch sú opatrenia zamerané na nevykonných členov vrcholových orgánov spoločností kótovaných na burze, kým v iných sa vzťahujú aj na výkonných členov týchto orgánov.

Rozdielnosť alebo neexistencia regulačných predpisov na vnútroštátnej úrovni vedie nielen k rozdielom v zastúpení žien medzi výkonnými a nevykonnými riadiacimi pracovníkmi a k rozdielnym mieram zlepšenia v jednotlivých členských štátoch, ale aj k vytváraniu prekážok na vnútornom trhu tým, že na európske spoločnosti kótované na burze kladie rozdielne požiadavky týkajúce sa ich správy a riadenia. Tento rozdielny vývoj vnútroštátnej legislatívy spôsobuje fragmentáciu legislatívnych rámcov v rámci EÚ, ktorá vedie k nejednotným a ťažko porovnateľným právnym záväzkom, k neprehľadnosti a vyšším nákladom pre spoločnosti, investorov a ďalšie zainteresované strany a v neposlednom rade bráni riadnemu fungovaniu vnútorného trhu. Tieto rozdiely v právnych a samoregulačných požiadavkách na zloženie vrcholových orgánov spoločností môžu viesť k praktickým komplikáciám pre kótované spoločnosti pôsobiace v zahraničí, najmä pri zriaďovaní pobočiek alebo pri fúziách a akvizíciách, a takisto pre kandidátov na pozície vo vrcholových orgánoch. Súčasný nedostatok transparentnosti výberových konaní a kvalifikačných kritérií na pozície vo vrcholových orgánoch vo väčšine členských štátov predstavuje významnú prekážku väčšej rôznorodosti členov vrcholových orgánov a negatívne vplýva tak na profesionálny vývoj kandidátov na tieto pozície a na ich slobodu pohybu, ako aj na investičné rozhodnutia. Neprehľadnosť vymenovávaní na pozície vo vrcholových orgánoch sťažuje ženám s potrebnou kvalifikáciou uchádzať sa o takéto posty vo všeobecnosti a obzvlášť v inom členskom štáte. Nedostatok transparentnosti kvalifikačných kritérií pre riadiacich pracovníkov spoločností môže mať takisto negatívny dosah na dôveru investorov v spoločnosť, najmä v cezhraničných prípadoch. Zverejňovanie relevantných informácií o rodovom zastúpení vo vrcholových orgánoch by sa premietlo aj do väčšej zodpovednosti spoločností, informovanejšieho a solídnejšieho rozhodovania, lepšieho pridelovania kapitálu a v konečnom dôsledku aj do väčšieho a udržateľnejšieho rastu a zamestnanosti v EÚ.

Nedostatočné využívanie schopností vysokokvalifikovaných žien predstavuje stratu potenciálu hospodárskeho rastu. Úplná mobilizácia všetkých dostupných ľudských zdrojov bude zohrávať kľúčovú úlohu pri riešení demografických výziev EÚ, úspešnom konkurovaní v globalizovanom hospodárstve a zabezpečení komparatívnej výhody oproti tretím krajinám. Rodová nevyváženosť vo vrcholových orgánoch verejne kótovaných spoločností v EÚ môže okrem toho znamenať premeškanú príležitosť spoločností tak v zmysle správy a riadenia, ako aj finančných výsledkov⁶. Jadro problému spočíva v tom, že aj napriek neustále sa zvyšujúcemu počtu vysokokvalifikovaných žien, ktoré by sa mohli uchádzať o miesto vo

⁶ Najaktuálnejšie príspevky k tejto téme: „Gender diversity and corporate performance“, Credit Suisse Research Institute (august 2012). Ďalšie významné štúdie na túto tému: „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity“, Catalyst, 2004; „Women Matter“, McKinsey, správa z roku 2007, 2008 a 2010; „Towards gender-balanced leadership“, Deutsche Bank Research, 2010; „Mixed leadership“, Ernst & Young, 2012.

vrcholových orgánoch⁷, naďalej pretrvávajú bariéry, ktorým tieto ženy musia čeliť pri svojom úsilí o dosiahnutie najvyšších pozícií v spoločnostiach. Neochota vymenovávať na pozície vo vrcholových orgánoch kandidátov z radov žien často pramení z rodových stereotypov ovplyvňujúcich prijímanie a kariérny postup zamestnancov, z podnikateľskej kultúry, v ktorej prevládajú muži, a z netransparentných postupov vymenovávania členov do vrcholových orgánov. Tieto faktory, ktoré sa často spoločne označujú ako „sklený strop“, oslabujú optimálne fungovanie trhu práce, pokiaľ ide o vrcholové manažérske pozície v celej EÚ.

Pretrvávajúce nedostatočné zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch je kľúčovým prvkom širšieho nedostatku rozmanitosti v týchto orgánoch, ktorý má negatívne dôsledky. Vo vrcholových orgánoch, v ktorých prevládajú členovia jedného pohlavia, existuje výrazne vyššia pravdepodobnosť úzkeho „skupinového myslenia“. To môže prispieť k zlyhaniu účinného hľadania alternatív riadiacich rozhodnutí, keďže nedostatok rôznorodých názorov, hodnôt a spôsobilostí môže viesť pri zasadaniach k zúženiu diskusie, obmedzeniu nápadov a argumentov. Nedostatočná rozmanitosť je spojená najmä s nedostatočnými trhovými stimulmi, ktoré by spoločnosti motivovali túto situáciu zmeniť. V tomto ohľade nevhodné postupy pri prijímaní členov vrcholových orgánov prispievajú k pretrvávaniu tendencie vyberať členov s podobnými profilmi. Výber často čerpá z príliš úzkej skupiny ľudí a nevykonní riadiaci pracovníci sú často prijímaní prostredníctvom „kamarátskych sietí“ spomedzi obchodných a osobných kontaktov súčasných členov vrcholových orgánov. Tento problém ešte zhoršuje nedostatočná transparentnosť v súvislosti s rozmanitosťou vo vrcholových orgánoch, keďže úroveň informácií a rozsah, v akom sú prístupné širokej verejnosti, sú často nedostatočné.

Pokiaľ ide o ciele týkajúce sa zloženia vrcholových orgánov, transparentnosti prijímania ich členov a podávania správ o ich rodovej rozmanitosti, identifikované problémy majú vplyv na celkovú výkonnosť spoločností, ich zodpovednosť, schopnosť investorov náležite a včas posúdiť a analyzovať všetky relevantné informácie, ako aj na efektívnosť finančných trhov EÚ. V dôsledku toho nie je možné v plnej miere využívať potenciál udržateľného rastu a zamestnanosti, ktorý vnútorný trh poskytuje. Z tohto dôvodu je potrebné stanoviť jasné požiadavky týkajúce sa cieľov, ktoré majú spoločnosti dosiahnuť v súvislosti s rodovým zastúpením nevykonných riadiacich pracovníkov, transparentnosťou procesu vymenovávania (kvalifikačné kritériá) a povinnosťou podávať správy o rodovej rozmanitosti vrcholových orgánov.

Politický kontext

V poslednom období nadobúda otázka vyššieho zastúpenia žien v hospodárskom rozhodovaní čoraz väčší význam na vnútroštátnej, európskej aj medzinárodnej úrovni, pričom sa osobitná pozornosť venuje najmä hospodárskemu rozmeru rodovej rozmanitosti.

⁷ Ženy predstavujú približne 60 % absolventov univerzít v EÚ. Čo je ešte dôležitejšie, iniciatíva európskych ekonomických škôl „Women on Board“ (Ženy vo vrcholových orgánoch) umožnila rýchle identifikovať viac ako 7 000 žien, ktoré by mohli byť vhodnými kandidátkami na pozície vo vrcholových orgánoch vzhľadom na to, že sú vysoko kvalifikované, majú potrebné odborné skúsenosti a sú pripravené vykonávať funkcie spojené s členstvom vo vrcholových orgánoch (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

Európska komisia v Charte žien⁸ a v Stratégii rovnosti žien a mužov 2010 – 2015⁹ opätovne potvrdila svoju podporu zvyšovania účasti žien na rozhodovacích pozíciách a uverejnila niekoľko správ, v ktorých zhodnotila súčasnú situáciu¹⁰.

V Európskom pakte pre rodovú rovnosť (2011 – 2020) prijatom 7. marca 2011 Rada potvrdila, že politiky rodovej rovnosti majú podstatný význam pre hospodársky rast, prosperitu a konkurencieschopnosť a naliehavo požadovala prijatie opatrení na podporu rovnakého zastúpenia žien a mužov v rozhodovacom procese na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach, aby sa tak v plnej miere využívali všetky talenty, ktoré sú k dispozícii.

Európsky parlament opakovane vyzval spoločnosti a členské štáty, aby zvýšili zastúpenie žien v rozhodovacích orgánoch, a požiadal Komisiu, aby navrhla legislatívne kvóty, prostredníctvom ktorých by sa dosiahol kritický prah 30 % žien medzi členmi riadiacich orgánov do roku 2015 a 40 % do roku 2020¹¹.

Európski sociálni partneri potvrdili v pracovnom programe na roky 2012 – 2014 svoj záväzok prijať ďalšie opatrenia v tejto oblasti.

Cieľ návrhu

Cieľom návrhu je v podstatnej miere zvýšiť počet žien vo vrcholových orgánoch spoločností v celej EÚ stanovením minimálneho cieľa, ktorým je 40 % účasť nedostatočne zastúpeného pohlavia medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze, a požiadavky, aby spoločnosti, ktoré majú nižší podiel nedostatočne zastúpeného pohlavia medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi, zaviedli v záujme dosiahnutia tohto cieľa vopred určené, jasné, neutrálne formulované a jednoznačné kritériá výberového procesu na tieto pozície.

Návrh sa zameriava na podporu rodovej rovnosti v hospodárskom rozhodovaní a na plné využitie existujúceho potenciálu nadaných kandidátov v záujme dosiahnutia vyváženejšieho rodového zastúpenia vo vrcholových orgánoch spoločností, a tým prispieť k splneniu cieľov stratégie Európa 2020. Navrhovaná smernica bude viesť k prelomeniu bariér, ktorým ženy čelia, keď sa uchádzajú o pozície vo vrcholových orgánoch, k zlepšeniu správy a riadenia spoločností a posilneniu ich výkonnosti.

Minimálna harmonizácia, pokiaľ ide o požiadavku, aby kótované spoločnosti prijímali rozhodnutia o vymenovaní na základe objektívneho porovnateľného posúdenia kvalifikácií kandidátov, a o stanovenie kvantitatívneho cieľa rodovej vyváženosti medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi, sa zdá byť podstatná pre zabezpečenie konkurenčného prostredia a vyhnutie sa praktickým komplikáciám pre kótované spoločnosti na vnútornom trhu.

⁸ KOM(2010) 78 v konečnom znení.

⁹ KOM(2010) 491 v konečnom znení.

¹⁰ Pozri správu Komisie „Viac žien na vedúcich pozíciách“, január 2010; pracovný dokument útvarov Komisie o vyváženosti zastúpenia žien a mužov vo vedúcich pozíciách v podnikateľskej sfére, marec 2011 [SEK(2011) 246 v konečnom znení]; správa o pokroku „Women in economic decision-making in the EU“ (Ženy v hospodárskom rozhodovacom procese v EÚ), marec 2012; pracovný dokument útvarov Komisie „Pokrok v oblasti rovnosti žien a mužov – 2011“, apríl 2012 [SWD(2012) 85 final].

¹¹ Pozri napr. uznesenie zo 6. júla 2011 o ženách a riadení podnikov [2010/2115(INI)] a uznesenie z 13. marca 2012 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii – 2011 [2011/2244(INI)].

Kvantitatívny cieľ 40 %, ktorý sa v tejto smernici stanovuje, sa vzťahuje iba na nevýkonných riadiacich pracovníkov a jeho účelom je nastoliť rovnováhu medzi potrebou zvýšiť rodovú rozmanitosť vrcholových orgánov na jednej strane a potrebou minimalizovať zásahy do každodenného riadenia spoločností na strane druhej. Nevýkonní riadiaci pracovníci a dozorné rady zohrávajú rozhodujúcu úlohu pri menovaní najvyššieho manažmentu a formulovaní politiky podnikov v oblasti ľudských zdrojov. Výraznejšia účasť nedostatočne zastúpeného pohlavia medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi preto bude mať pozitívne rezonančné účinky na rodovú rozmanitosť vo všetkých pracovných kategóriách.

Dôvodom, prečo sa tento návrh zameriava na verejne kótované spoločnosti, je ich hospodársky význam a vysoká viditeľnosť. Vo všeobecnosti ich možno považovať za určovateľov noriem v súkromnom sektore. Okrem toho majú zvyčajne väčšie vrcholové orgány a podobné právne postavenie v rámci EÚ, čo zabezpečuje potrebnú porovnateľnosť situácií.

Navrhovaný cieľ minimálneho 40 % podielu každého pohlavia je v súlade s cieľmi, o ktorých sa v súčasnosti rokuje a ktoré sú stanovené v mnohých členských štátoch EÚ a krajinách EHP. Tento podiel sa nachádza medzi minimálnym „kritickým množstvom“ 30 %, ktoré sa ukázalo ako potrebné na dosiahnutie udržateľného vplyvu na činnosť vrcholových orgánov, a úplnou rodovou paritou (50 %).

Súlad s inými politikami a cieľmi Únie a s Chartou základných práv Európskej únie

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 ZEÚ. V súlade s článkom 8 ZFEÚ sa Únia vo všetkých činnostiach zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnosti medzi ženami a mužmi.

Existuje niekoľko dôležitých právnych opatrení na podporu rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami v oblasti zamestnania a povolania vrátane samostatnej zárobkovej činnosti¹².

Návrh je v súlade s Chartou základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“). Pomôže pri presadzovaní základných práv, a to najmä práv súvisiacich s rovnosťou medzi ženami a mužmi (článok 23) a so slobodnou voľbou povolania (článok 15). Návrh sa ďalej dotýka slobody podnikania (článok 16) a vlastníckeho práva (článok 17). Je objektívne odôvodnený: v súlade so zásadou proporcionality sa zameriava na nevýkonných členov vrcholových orgánov, ktorí sú dôležitými aktérmi najmä v súvislosti so správou a riadením spoločností, avšak nie sú zapojení do každodenných činností podnikov.

V článku 21 ods. 1 charty sa zásadne zakazuje akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia. V článku 23 sa však uvádza, že zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech nedostatočne zastúpeného pohlavia.

Táto zásada **pozitívnej diskriminácie** je uznaná aj v článku 157 ods. 4 ZFEÚ.

Súdny dvor Európskej únie stanovil kritériá, ktoré musia byť splnené, aby sa zabezpečil súlad dvoch konceptov, a to formálnej rovnosti zaobchádzania a pozitívnej diskriminácie zameranej

¹² Ide najmä o smernice 2006/54/ES a 2010/41/EÚ.

na dosiahnutie skutočnej rovnosti, ktoré sú uznané v charte, v článku 157 ZFEÚ a článku 3 smernice 2006/54/ES.

Tieto kritériá sú:

- (1) opatrenia sa musia týkať sektora, v ktorom sú ženy menej zastúpené;
- (2) môžu viesť iba k uprednostneniu kandidátok, ktoré sú rovnako kvalifikované ako mužskí kandidáti;
- (3) nesmú viesť k automatickému a bezpodmienečnému uprednostneniu rovnako kvalifikovaných kandidátok, ale musia zahŕňať „ochrannú doložku“, ktorá zahŕňa možnosť udeliť v odôvodnených prípadoch výnimku zohľadňujúcu individuálnu situáciu, najmä osobnú situáciu každého kandidáta.

Návrh je v súlade s týmito kritériami (pozri článok 4 ods. 3).

2. VÝSLEDKY KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

Konzultácie a expertíza

Komisia od 5. marca do 28. mája 2012 zorganizovala verejnú konzultáciu s cieľom zhromaždiť názory zainteresovaných strán na otázku, či by sa mali prijať opatrenia na riešenie nevyváženého zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch spoločností, a ak áno, o aké opatrenia by malo ísť. Z celkového počtu 485 odpovedí 161 odpovedí zaslali jednotliví občania a 324 odpovedí zaslali organizácie. Tieto organizácie zahŕňali 13 členských štátov, 3 regionálne vlády, 6 miest alebo obcí, 79 spoločností (veľkých kótovaných spoločností aj MSP), 56 obchodných združení na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni, 53 MVO (väčšinou organizácie žien), odbory, profesijné združenia, politické strany, združenia investorov a akcionárov, aktérov zapojených do správy a riadenia spoločností a i.

Existoval široký konsenzus o naliehavej potrebe zvýšiť podiel žien vo vrcholových orgánoch spoločností. Veľká väčšina respondentov súhlasila, že rodovo rozmanitá pracovná sila a štruktúra vrcholových orgánov je pre spoločnosti hybnou silou inovácie, tvorivosti, dobrej správy a expanzie na trhu a že by bolo neprezieravé nechať ekonomický potenciál kvalifikovaných žien nevyužitý. Názory jednotlivých zainteresovaných strán na vhodné opatrenia, ktorými sa má zabezpečiť zmena, sa líšili. Zatiaľ čo niektorí, najmä akcionári podnikov, uprednostňovali pokračovanie samoregulácie, iné zainteresované strany vrátane odborov, organizácií žien, iných MVO a viacerých regionálnych a miestnych orgánov sa prikláňali k ambicióznejšiemu prístupu vo forme záväzných cieľov. Niektoré zainteresované strany navrhovali zamerať sa v prvom rade na nevykonných členov vrcholových orgánov a dozorné rady, čo by znamenalo menej výrazné zasahovanie do každodenného riadenia spoločností, pričom neskôr by nasledovali opatrenia zamerané na výkonných členov vrcholových orgánov.

Prieskum Eurobarometra z roku 2011¹³ ukázal, že 88 % Európanov si myslí, že ženy by mali byť rovnako zastúpené vo vedúcich pozíciách v podnikateľskej sfére. Keď si mali respondenti vybrať medzi tromi možnosťami na dosiahnutie rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch spoločností, 31 % sa prikláňalo k samoregulácii spoločností, 26 % k záväzným právnym opatreniam a 20 % k nezáväzným opatreniam, ako sú kódexy správy a riadenia spoločností a charty. Napriek tomu sa však 75 % Európanov vyslovilo za prijatie právnych predpisov za predpokladu, že zohľadňujú príslušné kvalifikácie a nezvýhodňujú automaticky príslušníkov jedného pohlavia.

Posúdenie vplyvu

V posúdení vplyvu sa analyzovalo päť možností politiky, ktoré sú podrobne opísané v správe o posúdení vplyvu:

- **Možnosť č. 1:** základný scenár (t. j. žiadne ďalšie opatrenie na úrovni EÚ),
- **Možnosť č. 2:** odporúčanie Komisie nabádajúce členské štáty dosiahnuť do roku 2020 cieľ, aby bolo vo vrcholových orgánoch spoločností zastúpené každé pohlavie minimálne 40 %,
- **Možnosť č. 3:** smernica zavádzajúca záväzný cieľ dosiahnuť do roku 2020 najmenej 40 % zastúpenie každého pohlavia medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi,
- **Možnosť č. 4:** smernica zavádzajúca záväzný cieľ dosiahnuť do roku 2020 najmenej 40 % zastúpenie každého pohlavia medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi a flexibilný cieľ týkajúci sa výkonných riadiacich pracovníkov, ktorý by si stanovili spoločnosti samy,
- **Možnosť č. 5:** smernica zavádzajúca záväzný cieľ dosiahnuť do roku 2020 najmenej 40 % zastúpenie každého pohlavia medzi členmi vrcholových orgánov týkajúci sa výkonných aj nevýkonných riadiacich pracovníkov.

Porovnanie dôsledkov jednotlivých možností politiky viedlo k záveru, že i) záväzné opatrenia sú účinnejšie pre splnenie cieľov politiky ako nezáväzné opatrenia; ii) opatrenia zamerané na výkonných aj nevýkonných členov vrcholových orgánov sú účinnejšie ako opatrenia, ktoré sú zamerané iba na jednu skupinu, a iii) záväzné opatrenia prinesú väčší sociálny a hospodársky prospech ako nezáväzné opatrenia.

Účinnosť jednotlivých možností politiky zároveň priamo súvisí s rozsahom zásahov do práv spoločností a akcionárov, ktorí sú ich vlastníkami, vrátane ich základných práv. V porovnaní s nezáväzným opatrením s hmatateľným, ale obmedzeným účinkom by si podstatné zvýšenie vplyvu v zmysle cieľov politiky vyžadovalo nástroj so záväzným účinkom, ktorý by stanovil minimálne požiadavky na zloženie vrcholových orgánov.

¹³ Osobitný prieskum Eurobarometra 376 (2012), Ženy v riadiacich pozíciách (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

Závazné opatrenia by boli spojené s vyššími nákladmi a administratívnou záťažou, ktoré by však boli v porovnaní s predpokladanými hospodárskymi prínosmi pomerne nízke. Očakáva sa, že administratívna záťaž bude v prípade všetkých možností politiky minimálna vzhľadom na to, že sa tieto možnosti týkajú iba verejne kótovaných spoločností, u ktorých sa očakáva, že by mohli využiť existujúce mechanizmy podávania správ.

Súčasný návrh sa prikláňa k vyššej účinnosti pevne stanovených cieľov, ktoré sa vzťahujú na nevykonných členov vrcholových orgánov, a s nimi spojených hospodárskych a širších spoločenských prínosov, ktoré oprávňujú vyšší stupeň zásahu do základných práv. Návrh upúšťa od stanovenia pevného cieľa týkajúceho sa výkonných členov vrcholových orgánov z dôvodu väčšej potreby odborných znalostí špecifických pre daný sektor a skúseností s každodenným riadením spoločností. Spoločnosti by si však povinne mali stanoviť záväzky v súvislosti s výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ktoré by odrážali ich konkrétne okolnosti, a podávať správy o plnení týchto záväzkov. Návrh sa teda zakladá na možnosti 4.

3. PRÁVNE PRVKY NÁVRHU

Právny základ

Článok 157 ods. 3 ZFEÚ predstavuje právny základ pre všetky záväzné opatrenia, ktorých cieľom je zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania, vrátane opatrení pozitívnej diskriminácie.

Návrh sa zakladá na článku 157 ods. 3 ZFEÚ.

Subsidiarita

Opatrenia zavedené niektorými členskými štátmi na posilnenie rodovej vyváženosti sa výrazne odlišujú, pričom mnohé členské štáty, najmä tie, ktoré majú na riadiacich pozíciách obzvlášť nízky počet žien, neprijali žiadne opatrenia v tomto smere. Tieto štáty neprejavujú žiadnu ochotu konať v tejto otázke z vlastnej iniciatívy alebo sa takémuto konaniu bránia. Zároveň existujú výrazné rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi, pokiaľ ide o zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch, ktoré sa pohybuje od 3 % do 27 %. Táto situácia ohrozuje dosiahnutie základného cieľa rodovej rovnosti na hospodárskych rozhodovacích pozíciách.

Prognózy v správe o posúdení vplyvu vychádzajúce z vyčerpávajúcich informácií o existujúcich alebo plánovaných legislatívnych a samoregulačných iniciatívach v tejto oblasti vo všetkých členských štátoch ukazujú, že pokiaľ nebudú prijaté opatrenia na úrovni EÚ, zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch verejne kótovaných spoločností v EÚ sa pravdepodobne zvýši z 13,7 % v roku 2012 na 20,4 % (20,84 % bez MSP) v roku 2020. Iba jeden členský štát (Francúzsko) dosiahne do roku 2020 40 % zastúpenie žien v predstavenstvách, a to v dôsledku vnútroštátnych právnych predpisov stanovujúcich záväznú kvótu. Podľa odhadov dosiahne do roku 2035 40 % zastúpenie iba ďalších 7 členských štátov – Fínsko, Lotyšsko, Holandsko, Slovensko, Španielsko, Dánsko a Švédsko. Okrem toho, že táto situácia je neuspokojivá z hľadiska rodovej rovnosti, nepostačovala by na dosiahnutie „kritického množstva“ žien vo vedení podnikov v rámci Únie, ktoré je podľa výskumov potrebné na vytvorenie pozitívnych účinkov na výkonnosť

spoločností. Na základe tohto scenára sa neočakáva, že by EÚ ako celok dosiahla 40 % zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách spoločností do roku 2040. Bez ohľadu na všeobecnú možnosť prijatia účinných krokov zo strany členských štátov, konkrétne indikácie týkajúce sa zámerov členských štátov vrátane ich odpovedí na verejnú konzultáciu a prognóz založených na dostupných informáciách jasne ukazujú, že individuálne opatrenia jednotlivých členských štátov nepovedú do roku 2020 alebo v dohľadnej budúcnosti k dosiahnutiu cieľa vyrovnanejšieho rodového zastúpenia vo vedúcich pozíciách spoločností v súlade s cieľmi politik stanovenými v tomto návrhu.

Táto situácia zahŕňa určité riziká pre dosiahnutie zakladeného cieľa rodovej rovnosti v celej Únii. Cieľom zakladajúcich zmlúv bolo vytvoriť konkurenčné prostredie s rovnakými podmienkami pre všetky členské štáty prostredníctvom zakotvenia zásady rovnakej odmeny a rodovej rovnosti na trhu práce, aby sa predišlo akejkoľvek konkurencii medzi členskými štátmi v oblasti práce a rovnakého zaobchádzania. Členské štáty môžu vskutku váhať pri zavádzaní vlastných opatrení v tejto oblasti vzhľadom na to, že to môžu vnímať ako stanovovanie nevýhodnejších podmienok pre vlastné spoločnosti v porovnaní so spoločnosťami z iných členských štátov. Takéto vnímanie, ktoré je ešte zosilnené tlakom z podnikateľského prostredia, predstavuje ďalšiu veľkú prekážku, v dôsledku ktorej sa členské štáty zdráhajú prijať primerané opatrenia.

Okrem toho nesystematická a nejednotná regulácia na vnútroštátnej úrovni prináša zákonite praktické problémy fungovania vnútorného trhu. Odlišné pravidlá práva obchodných spoločností a sankcie za nesplnenie vnútroštátnych záväzných kvót, ako je vylúčenie z verejného obstarávania, by mohli viesť ku komplikáciám v podnikateľskom prostredí a mať odrádzajúci účinok na cezhraničné investície podnikov a na zriaďovanie dcérskych spoločností v iných členských štátoch. Rozdielnosť alebo neexistencia pravidiel týkajúcich sa výberových konaní na kľúčové pozície nevykonných členov vrcholových orgánov, bez stanovenia minimálnych noriem a dosah týchto rozdielov na správu a riadenie spoločností a na jej posúdenie investormi by mohli viesť k problémom fungovania vnútorného trhu.

Potenciál konkurencieschopnosti a rastu spojený s úplným využitím nadania žien, ktoré sú najlepšie kvalifikované na vykonávanie funkcií vo vrcholových orgánoch, sa z dôvodu rozsahu môže využiť účinnejšie, ak sa do tohto úsilia zapoja všetky členské štáty, a to najmä tie, ktoré v súčasnosti vykazujú nízke percentá zastúpenia žien a ktoré neprijali alebo dokonca ani neplánovali prijať žiadne opatrenia v tomto smere. Iba opatrenie na úrovni EÚ môže účinne pomôcť zabezpečiť konkurenčné prostredie s rovnakými podmienkami v rámci celej Únie a zabrániť praktickým komplikáciám v podnikateľskom prostredí, a to prostredníctvom minimálnej harmonizácie požiadaviek na správu a riadenie spoločností týkajúcich sa rozhodnutí o vymenovaní založených na objektívnych kvalifikačných kritériách s cieľom dosiahnuť vyvážené rodové zastúpenie medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi.

Na základe uvedených skutočností možno konštatovať, že jednotlivé členské štáty nemôžu uspokojivo dosiahnuť ciele plánovaných opatrení, a že na ich dosiahnutie je preto vhodnejšia koordinácia opatrení na úrovni EÚ než vnútroštátne iniciatívy s odlišným rozsahom pôsobnosti, cieľmi a účinnosťou. Návrh je preto v súlade so zásadou subsidiarity.

Proporcionalita

Nezáväzné opatrenia, ako boli skoršie odporúčania na úrovni EÚ a výzvy k samoregulácii, nevedli k dosiahnutiu cieľa zlepšenia rodovej rovnosti na hospodárskych rozhodovacích pozíciách v EÚ a nedá sa očakávať, že by k nemu viedli v budúcnosti. Na dosiahnutie týchto

cieľov je preto nevyhnutné prijať na úrovni EÚ opatrenia s väčším dosahom. Tieto opatrenia by však nemali prekračovať rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie udržateľného pokroku v zastúpení žien vo vrcholových orgánoch spoločností, a zároveň by nemali obmedzovať fungovanie súkromných spoločností a trhového hospodárstva.

Tento návrh minimálnej harmonizácie sa obmedzuje na stanovenie spoločných cieľov, poskytuje členským štátom dostatočný priestor, aby si sami určili, ako je možné tieto ciele čo najlepšie dosiahnuť na vnútroštátnej úrovni, a zároveň zohľadňuje vnútroštátne, regionálne alebo miestne podmienky vrátane toho, ako je v členských štátoch upravené právo obchodných spoločností a ako spoločnosti postupujú pri výbere kandidátov do svojich vrcholových orgánov. V tomto návrhu sa požadujú iba také zmeny vnútroštátneho práva obchodných spoločností, ktoré sú nevyhnutne potrebné na to, aby sa minimálne harmonizovali požiadavky týkajúce sa rozhodnutí o vymenovaní, a rešpektuje odlišnosti v štruktúre vrcholových orgánov spoločností v jednotlivých členských štátoch. Nevzťahuje sa na malé a stredné podniky (MSP), pre ktoré by takéto opatrenia mohli znamenať neprímeranú záťaž. Okrem toho, ako už bolo uvedené, návrh stanovuje kvantitatívne ciele týkajúce sa iba nevykonných členov vrcholových orgánov, čo výrazne obmedzuje zásah do každodenného riadenia spoločností. Vzhľadom na to, že nevykonní členovia vrcholových orgánov majú hlavne dozorné funkcie, prijatie kvalifikovaných kandidátov, ktorí nepôsobia v danej spoločnosti alebo v konkrétnom odvetví, je tak jednoduchšie. Tento aspekt je dôležitý v tých oblastiach hospodárstva, v ktorých sú príslušníci určitého pohlavia medzi pracovníkmi zastúpení obzvlášť nedostatočne.

Dočasná povaha navrhovanej smernice (pozri článok 10) podporuje jej súlad so zásadami subsidiarity a proporcionality.

Výber nástroja

Smernica je nástroj, ktorým sa najlepšie zabezpečí jednotná minimálna úroveň rodovej rozmanitosti medzi nevykonnými členmi vrcholových orgánov verejne kótovaných spoločností v EÚ. Zároveň členským štátom umožňuje, aby podrobnosti príslušných právnych predpisov prispôbili vnútroštátnemu právu obchodných spoločností a zvolili si najvhodnejšie prostriedky na presadzovanie týchto predpisov a uplatňovanie sankcií. Smernica takisto členským štátom umožňuje ísť na základe dobrovoľnosti nad rámec minimálnej úrovne.

Európsky hospodársky priestor

Tento text sa týka Európskeho hospodárskeho priestoru a smernica bude uplatniteľná v členských štátoch Európskeho hospodárskeho priestoru mimo EÚ na základe rozhodnutia Spoločného výboru EHP.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Návrh nemá žiadny vplyv na rozpočet Únie.

5. PODROBNÉ VYSVETLENIE KONKRÉTNÝCH USTANOVENÍ

Článok 1: Účel

V tomto ustanovení sa vymedzuje cieľ smernice.

Článok 2: Vymedzenie pojmov

V tomto článku sa stanovujú hlavné vymedzenia pojmov, ktoré vychádzajú z vymedzení uvedených v odporúčaní Komisie 2005/162/ES o úlohe riadiacich pracovníkov registrovaných spoločností s nevýkonnými alebo dozornými oprávneniami a o výboroch vrcholového (dozorného) orgánu¹⁴, v odporúčaní Komisie 2003/361/ES zo 6. mája 2003 týkajúcom sa vymedzenia mikropodnikov, malých a stredných podnikov¹⁵, pokiaľ ide o vymedzenie malých a stredných podnikov, a v smernici Komisie 2006/111/ES zo 16. novembra 2006 o transparentnosti finančných vzťahov členských štátov a verejných podnikov a o finančnej transparentnosti v niektorých podnikoch¹⁶, pokiaľ ide o vymedzenie verejných podnikov.

Týmito vymedzeniami pojmov sa najmä zabezpečí, aby bola smernica uplatniteľná na rôzne systémy zloženia vrcholových orgánov kótovaných spoločností, ktoré existujú v členských štátoch, t. j. na dvojestupňový systém, v ktorom existuje predstavenstvo a dozorná rada, a na jednostupňový systém, ktorý spája riadiace a dozorné funkcie v jednej rade, ako aj na zmiešané systémy, ktoré kombinujú aspekty oboch systémov alebo umožňujú spoločnostiam vybrať si medzi rôznymi modelmi.

Vymedzenie pojmu „riadiaci pracovník“ objasňuje, že ciele stanovené v tejto smernici sa vzťahujú na všetkých nevýkonných riadiacich pracovníkov vrátane zástupcov zamestnancov v tých členských štátoch, v ktorých podľa vnútroštátnych predpisov alebo praxe môže alebo musí byť istý počet nevýkonných riadiacich pracovníkov menovaný alebo zvolený pracovníkmi spoločnosti a/alebo ich organizáciami. Praktické postupy, ktoré zabezpečia splnenie cieľov uvedených v tejto smernici, by si však mali určiť príslušné členské štáty (pozri odôvodnenie 21).

Článok 3: Vylúčenie malých a stredných podnikov

Tento článok vylučuje z pôsobnosti smernice kótované spoločnosti, ktoré sú malými a strednými podnikmi (MSP) podľa vymedzenia odporúčania Komisie 2003/361/ES zo 6. mája 2003 týkajúceho sa vymedzenia mikropodnikov, malých a stredných podnikov¹⁷.

Článok 4: Ciele týkajúce sa nevýkonných riadiacich pracovníkov

V odseku 1 sa kótovaným spoločnostiam, ktoré nemajú medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi aspoň 40 % podiel menej zastúpeného pohlavia, ukladá povinnosť postupovať pri vymenovávaní na tieto pozície na základe komparatívnej analýzy kvalifikácií každého kandidáta a uplatňovať vopred stanovené, jasné, neutrálne formulované a jednoznačné kritériá s cieľom dosiahnuť uvedený podiel najneskôr do 1. januára 2020. Kratšia lehota na splnenie tohto cieľa (1. január 2018) je stanovená pre kótované spoločnosti, ktoré sú verejnými podnikmi v zmysle článku 2 písm. b) smernice Komisie 2006/111/ES zo 16. novembra 2006 o transparentnosti finančných vzťahov členských štátov a verejných podnikov a o finančnej transparentnosti v niektorých podnikoch¹⁸. Členské štáty majú dominantný vplyv na takéto

¹⁴ Ú. v. EÚ L 52, 25.2.2005, s. 51.

¹⁵ Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36.

¹⁶ Ú. v. EÚ L 318, 17.11.2006, s. 17.

¹⁷ Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 36.

¹⁸ Ú. v. EÚ L 318, 17.11.2006, s. 17.

spoločnosti, a majú preto k dispozícii viac nástrojov, ktorými môžu zmeny dosiahnuť rýchlejšie.

V odseku 2 sa stanovuje metóda výpočtu presného počtu nevykonných riadiacich pracovníkov, ktorý je potrebný na splnenie cieľa uvedeného v odseku 1. Presný počet pozícií vo vrcholových orgánoch, ktorý je potrebný na splnenie tohto cieľa, by sa mal čo najviac približovať k 40 %, či už túto hranicu prekročí alebo ju celkom nedosiahne, zároveň by však kótované spoločnosti nemali byť povinné menovať príslušníkov nedostatočne zastúpeného pohlavia do polovice alebo viac ako polovice nevykonných pozícií vo vrcholových orgánoch, aby sa predišlo neprímeraným obmedzeniam.

V odseku 3 sa stanovuje preferenčné pravidlo, ktorého účelom je splniť cieľ stanovený v odseku 1. Toto preferenčné pravidlo stanovuje, že ak sú k dispozícii dvaja rovnako kvalifikovaní kandidáti oboch pohlaví, uprednostní sa kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia, pokiaľ objektívne posúdenie, v ktorom sa zohľadnili všetky kritériá týkajúce sa konkrétnych kandidátov, nerozhodlo v prospech kandidáta opačného pohlavia. Táto procesná požiadavka je nevyhnutná na zabezpečenie toho, aby boli ciele v súlade s judikatúrou¹⁹ Súdneho dvora Európskej únie v oblasti pozitívnej diskriminácie. Požiadavky stanovené v tomto odseku by sa mali splniť vo vhodnej fáze výberového konania v závislosti od vnútroštátnych právnych predpisov a stanov kótovaných spoločností.

V odseku 4 sa spoločnostiam ukladá povinnosť zverejnenia a pravidlo dôkazného bremena, ktoré sa uplatní v prípadoch, že sa neúspešný kandidát odvolá proti výberovému konaniu.

V odseku 5 sa stanovuje možnosť odôvodniť nesplnenie cieľa v prípade, že príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia tvoria menej ako 10 % zamestnancov.

V odseku 6 sa uvádza, že cieľ stanovený v odseku 1 môže byť rovnako splnený v prípade, že príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia predstavujú aspoň jednu tretinu všetkých pozícií vo vrcholových orgánoch bez ohľadu na to, či ide o pozície výkonné alebo nevykonné.

Článok 5: Dodatočné opatrenia prijaté spoločnosťami a podávanie správ

V odseku 1 sa kótovaných spoločnostiam ukladá povinnosť prijať individuálne záväzky, pokiaľ ide o zastúpenie oboch pohlaví medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ktoré musia spoločnosti splniť do 1. januára 2020 alebo v prípade kótovaných spoločností, ktoré sú verejnými podnikmi, do 1. januára 2017.

V odseku 2 sa kótovaným spoločnostiam ukladá povinnosť každoročne poskytovať a zverejňovať informácie o rodovom zložení ich vrcholových orgánov a o dodržiavaní článku 4 ods. 1 a článku 5 ods. 1.

V odseku 3 sa kótovaným spoločnostiam, ktoré nespĺňajú ciele týkajúce sa nevykonných riadiacich pracovníkov alebo záväzky týkajúce sa výkonných riadiacich pracovníkov, ukladá dodatočná povinnosť vysvetliť dôvody a predložiť opis opatrení, ktoré na splnenie daných cieľov alebo záväzkov doposiaľ prijali a zamýšľajú prijať v budúcnosti.

¹⁹ C-450/93: *Kalanke* (Zb. 1995, s. I-3051), C-409/95: *Marschall* (Zb. 1997, s. I-6363), C-158/97: *Badeck* (Zb. 2000, s. I-1875), C-407/98: *Abrahamsson* (Zb. 2000, I-5539).

Odsek 4 sa týka právomocí vnútroštátnych orgánov dohľadu v oblasti rodovej rovnosti zriadených podľa smernice 2006/54/ES.

Článok 6: Sankcie

V tomto článku sa od členských štátov požaduje, aby stanovili pravidlá upravujúce sankcie, ktoré sa uplatnia v prípade porušenia tejto smernice. Tieto sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. V odseku 2 sa uvádza orientačný zoznam možných konkrétnych opatrení.

Článok 7: Minimálne požiadavky

V tomto ustanovení sa uvádza, že cieľom smernice je minimálna harmonizácia.

Článok 8: Implementácia

Členské štáty sú povinné prijať príslušné opatrenia na transpozíciu tejto smernice do dvoch rokov odo dňa jej prijatia. V článku sa spresňujú povinnosti týkajúce sa týchto opatrení a spôsob ich oznamovania Komisii. V odseku 3 sa umožňuje, aby členské štáty, ktoré už pred nadobudnutím účinnosti tejto smernice zaviedli opatrenia na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností, odložili 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 nimi prijatých opatrení je možné cieľ stanovený v článku 4 ods. 1 dosiahnuť rovnako účinne.

Články 9, 10 a 11: Preskúmanie; Nadobudnutie a skončenie účinnosti; Adresáti

Smernica ukladá členským štátom povinnosť podávať správy. Komisia je povinná každé dva roky preskúmať uplatňovanie tejto smernice a podať o ňom správu, najmä pokiaľ ide o dosahovanie cieľov smernice.

Dané ciele zostanú v platnosti len dovtedy, kým sa v otázke rodového zloženia vrcholových orgánov nedosiahne udržateľný pokrok, a preto táto smernica obsahuje „ustanovenie o skončení platnosti“.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

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 výboru²⁰,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

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. Podľa ustanovení článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „zmluva“) sa Únia vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnosti medzi mužmi a ženami. Článok 157 ods. 3 zmluvy 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 zmluvy a článku 23 Charty základných práv Európskej únie, v ktorom sa stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach a že zásada rovnosti nebráni zachovávaniu

²⁰ Ú. v. EÚ C , , s. .

alebo prijatiu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.

- (3) Podľa odporúčania rady 84/635/EHS z 13. decembra 1984 o podpore pozitívnej diskriminácie v prospech žien²¹ 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 z 2. decembra 1996 o vyváženej účasti žien a mužov na rozhodovacom procese²² 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.
- (4) V posledných rokoch Európska komisia predložila niekoľko správ, v ktorých zhrnula situáciu týkajúcu sa rodovej rozmanitosti na hospodárskych rozhodovacích pozíciách²³. Komisia vyzvala verejne kótované spoločnosti v Európskej únii k tomu, aby prostredníctvom samoregulačných opatrení zvýšili počet žien vo svojich vrcholových orgánoch a aby v tomto ohľade prijali konkrétne dobrovoľné záväzky.²⁴ Európska komisia v Charte žien²⁵ 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 vyváženej na rozhodovacích pozíciách označila Komisia v Stratégii rovnosti žien a mužov na obdobie rokov 2010 – 2015²⁶ za jednu z prioritných úloh.
- (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 nanajvyš 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.
- (6) Európsky parlament vo svojom uznesení zo 6. júla 2011 o ženách a riadení podnikov²⁷ 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. Európsky

²¹ Ú. v. ES L 331, 19.12.1984, s. 34.

²² Ú. v. ES L 319, 10.12.1996, s. 11.

²³ Správa Komisie „Viac žien na vedúcich pozíciách“ (2010); pracovný dokument útvarov Komisie „Vyváženosť zastúpenia žien a mužov vo vedúcich pozíciách v podnikateľskej sfére“ z 1. marca 2011 [SEK(2011) 246 v konečnom znení]; správa o pokroku „Ženy v hospodárskom rozhodovacom procese v EÚ“ z 5. marca 2012; pracovný dokument útvarov Komisie „Správa o pokroku v oblasti rovnosti žien a mužov – 2011“ zo 16. apríla 2012 [SWD(2012) 85 final].

²⁴ „Ženy vo vedúcich pozíciách – záväzok Európy“, IP/11/242.

²⁵ KOM(2010) 78 v konečnom znení.

²⁶ KOM(2010) 491 v konečnom znení.

²⁷ 2010/2115 (INI).

parlament zopakoval túto výzvu na prijatie právneho predpisu vo svojom uznesení z 13. marca 2012 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii – 2011²⁸.

- (7) Účinné využitie ľudského kapitálu je najdôležitejším faktorom konkurencieschopnosti hospodárstva a je rozhodujúcim faktorom pri riešení demografických výziev, ktorým EÚ 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, bude to znamenať nedostatočné využitie kvalifikovaného ľudského kapitálu.
- (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 rozhodnutí, a to tým, že rozhodnutia sa prijíma diverzifikovanejší a inovativejší tím, ktorý zohľadňuje viac perspektív, čím dochádza k vyváženejším rozhodnutiam. 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 pozitívny vplyv na výsledky príslušných spoločností.
- (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 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 zlepši návratnosť investícií do vzdelávania, a to tak pre samotné ženy, ako aj pre verejný sektor. Ak sú ženy vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností v EÚ zastúpené nedostatočne, znamená to, že hospodárstva členských štátov v plnej miere nevyužívajú možnosti na dosiahnutie dlhodobého udržateľného rastu.
- (10) Počet mužov v najvyšších rozhodovacích orgánoch spoločností v Únii aj naďalej výrazne prevažuje nad počtom žien, 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. 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 nevykonnými riadiacimi pracovníkmi bolo len 15 % žien.

²⁸

2011/2244 (INI).

- (11) Podiel žien vo vrcholových orgánoch spoločností rastie len veľmi pomaly, s priemerným ročným rastom vo výške iba 0,6 percentuálneho bodu 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. 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.
- (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, spôsobiť 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.
- (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.
- (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 nevykonných riadiacich pracovníkov na základe objektívneho porovnávacieho posúdenia kvalifikácie kandidátov, pokiaľ ide o vhodnosť, spôsobilosť a profesionálnu výkonnosť. Je to nevyhnutné na dosiahnutie vyváženého zastúpenia mužov a žien medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi. Iba opatrenia na úrovni EÚ môžu účinne pomôcť zabezpečiť rovnaké podmienky hospodárskej súťaže v celej únii a zabrániť praktickým komplikáciám vo fungovaní podnikov.

- (15) V stratégii na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu Európa 2020²⁹ 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 zvýši sa úsilie o odstránenie všetkých prekážok, ktoré ženám bránia v účasti na trhu práce. 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. 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.
- (16) Cieľom Únie by preto malo byť zvýšiť zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch spoločností, aby sa posilnil hospodársky rast a 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.
- (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 v členskom štáte, 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 z 21. apríla 2004 o trhoch s finančnými nástrojmi³⁰ 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.
- (18) Táto smernica by sa nemala vzťahovať na mikropodniky a malé a stredné podniky (MSP), ako sú vymedzené v odporúčaní Komisie 2003/361/ES zo 6. mája 2003 o vymedzení mikropodnikov, malých a stredných podnikov³¹, a to aj vtedy, ak ide o kótované spoločnosti.
- (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.

²⁹ KOM(2010) 2020 v konečnom znení.

³⁰ Ú. v. EÚ L 145, 30.04.2004, s. 1.

³¹ Ú. v. EÚ L 124, 20.05.2003, s. 36.

- (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, by však mali definovať príslušné členské štáty.
- (22) Kótovaným spoločnostiam v Únii by sa mala uložiť povinnosť, aby zaviedli vhodné postupy s cieľom splniť konkrétne ciele týkajúce sa rodového zloženia ich vrcholových orgánov. Tieto kótované spoločnosti, v ktorých majú vo vrcholových orgánoch príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia menej než 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, by mali vymenovať 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 nevylučuje 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.
- (23) Členské štáty majú rozhodujúci vplyv na kótované spoločnosti, ktoré sú verejnými podnikmi v zmysle článku 2 písm. b) smernice Komisie 2006/111/ES zo 16. novembra 2006 o transparentnosti finančných vzťahov členských štátov a verejných podnikov a o finančnej transparentnosti v niektorých podnikoch³². 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.

³² Ú. v. EÚ L 318, 17.11.2006, s. 17.

- (24) Spôsob stanovenia počtu pozícií nevykonných riadiacich pracovníkov, ktorý je nevyhnutný na dosiahnutie daného cieľa, je potrebné presnejšie vymedziť, pretože z dôvodu veľkosti väčšiny vrcholových orgánov je matematicky možné tento podiel (presne 40 %) len prekročiť alebo nedodržať. Počet pozícií vo vrcholovom orgáne, ktorý je nevyhnutný na dosiahnutie daného cieľa, by sa preto mal k 40 % 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 nevykonných pracovníkov vrcholových orgánov. Príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia by preto napríklad mali vo vrcholovom orgáne zloženom z troch alebo štyroch nevykonných riadiacich pracovníkov obsadiť aspoň jednu pozíciu, vo vrcholovom orgáne zloženom z piatich alebo šiestich nevykonných riadiacich pracovníkov aspoň dve pozície a vo vrcholovom orgáne zloženom zo siedmich alebo ôsmich nevykonných riadiacich pracovníkov aspoň tri pozície.
- (25) Súdny dvor Európskej únie vo svojej judikatúre³³ týkajúcej sa pozitívnej diskriminácie a jej zlučiteľnosti so zásadou zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia (ktorú sa teraz stanovuje aj v článku 21 Charty základných práv Európskej únie) 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.
- (26) V súlade s touto judikatúrou by členské štáty mali zabezpečiť, aby výber najkvalifikovanejších kandidátov na pozície nevykonných 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, 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.
- (27) Metódy prijímania a vymenovania 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. Požiadavky týkajúce sa

³³ C-450/93: *Kalanke* (Zb. 1995, s. I-3051), C-409/95: *Marschall* (Zb. 1997, s. I-6363), C-158/97: *Badeck* (Zb. 2000, s. I-1875), C-407/98: *Abrahamsson* (Zb. 2000, I-5539).

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 výberových postupov, ktoré umožňujú uplatňovať podmienky stanovené judikatúrou Súdneho dvora.

- (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 tejto smernice stanoviť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie, ktoré by mohli okrem iného zahŕňať správne pokuty a ustanovenie, že príslušný súdny orgán vyhlási vymenovanie alebo výber nevykonných riadiacich pracovníkov, ktoré boli vykonané v rozpore s vnútroštátnymi ustanoveniami prijatými v súlade s článkom 4 ods. 1, za neplatné alebo ich zruší.
- (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.
- (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 nevykonnými členmi.
- (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 zverejňovať a v prípade, že dotknutá spoločnosť daný cieľ ešte nespĺnila, mala by uviesť opatrenia, ktoré na splnenie daného cieľa dosiaľ prijala a zamýšľa v budúcnosti prijať.
- (35) Je možné, že niektoré členské štáty zaviedli opatrenia na zabezpečenie vyvázenejšieho 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 základných práv Európskej únie. 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 rovnosť žien a mužov, konkurencieschopnosť a rast 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.
- (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 dostatočne dlhý čas na prispôbenie.

- (39) V súlade so zásadou proporcionality by mal byť cieľ, ktorý majú kótované spoločnosti splniť, časovo obmedzený a 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 smernice sa skončí 31. decembra 2028. Komisia by mala v rámci svojho preskúmania posúdiť, či je nutné predĺžiť platnosť smernice nad rámec tohto obdobia.
- (40) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie k vysvetľujúcim dokumentom z 28. septembra 2011³⁴ sa členské štáty v odôvodnených prípadoch zaviazali pripojiť k oznámeniu o ich opatreniach na transpozíciu jeden alebo viacerých 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:

Článok 1 *Predmet úpravy*

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

Článok 2 *Vymedzenie pojmov*

Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

- (1) „kótovaná spoločnosť“ je spoločnosť zaregistrovaná v niektorom z členských štátov, ktorej cenné papiere sú v jednom alebo viacerých členských štátoch prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v zmysle článku 4 ods. 1 bodu 14 smernice 2004/39/ES;
- (2) „vrcholový orgán“ je akýkoľvek správny, riadiaci alebo dozorný orgán spoločnosti;
- (3) „riadiaci pracovník“ je akýkoľvek člen vrcholového orgánu vrátane zástupcu zamestnancov;

³⁴ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

- (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 nevýkonných riadiacich pracovníkov

1. Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti, v ktorých majú vo vrcholových orgánoch príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia menej než 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, vymenovali 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 alebo v prípade kótovaných spoločností, ktoré sú verejnými podnikmi, do 1. januára 2018.

2. Počet pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktorý je potrebný na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1, sa má čo najviac približovať k 40 % podielu, ale nemá presiahnuť 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.
4. Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti boli povinné zverejniť na žiadosť neúspešného kandidáta kvalifikačné kritériá, na ktorých sa výber zakladal, objektívne porovnávacie hodnotenie týchto kritérií a prípadne dôvody, ktoré rozhodli v prospech kandidáta druhého pohlavia.
5. Členské štáty prijímajú v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že pokiaľ neúspešný kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia zistí 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.
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.
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 dostupným spôsobom zverejňovali na svojich webových stránkach.
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 spoločnosť ciele

alebo záväzky neplní, ako aj opis opatrení, ktoré spoločnosť doteraz prijala alebo zamýšľa prijať, aby dané ciele alebo záväzky splnila.

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 z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)³⁵ boli tiež poverené presadzovaním, analýzou, monitorovaním a podporou rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností.

Článok 6 Sankcie

1. Členské štáty stanovujú pravidlá ukladania sankcií za porušenie vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a prijímú všetky opatrenia potrebné na ich uplatňovanie.
2. Sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce a môžu zahŕňať tieto opatrenia:
 - (a) správne pokuty;
 - (b) príslušný súdny orgán vyhlási vymenovanie alebo výber nevykonných 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 diskrimináciu, ani nezabránia riadnemu fungovaniu vnútorného trhu.

Článok 8 Implementácia

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 nevykonnými riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností, odložiť uplatnenie procedurálnych požiadaviek, ktoré sa týkajú menovania kandidátov a sú uvedené v článku 4 ods. 1,

³⁵ Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23.

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 najneskôr do 1. januára 2020 alebo v prípade kótovaných spoločností, ktoré sú verejnými podnikmi, do 1. januára 2018.

Dotknuté členské štáty predložia Komisii príslušné preukazujúce informácie.

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

Článok 9 *Preskúmanie*

1. Členské štáty predložia Komisii najneskôr 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.
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 nevýkonných 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 nevýkonných 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 najneskôr 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.

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 Bruseli

Za Európsky parlament
predseda

Za Radu
predseda