

**SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2022/2381****ze dne 23. listopadu 2022****o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních****(Text s významem pro EHP)**

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 157 odst. 3 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru, <sup>(1)</sup>

s ohledem na stanovisko Výboru regionů <sup>(2)</sup>,

v souladu s řádným legislativním postupem <sup>(3)</sup>,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Podle článku 2 Smlouvy o Evropské unii (dále jen „Smlouva o EU“) je rovnost jednou z hodnot, na nichž je Unie založena, a je společná členským státům ve společnosti vyznačující se rovností žen a mužů. Podle čl. 3 odst. 3 Smlouvy o EU má Unie rovnost žen a mužů podporovat.
- (2) Ustanovením čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) je Evropskému parlamentu a Radě svěřena pravomoc přijímat opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti.
- (3) S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě dovoluje čl. 157 odst. 4 Smlouvy o fungování EU pozitivní opatření tím, že členským státům umožňuje zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře. V článku 23 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) je stanoveno, že rovnost žen a mužů má být zajištěna ve všech oblastech a že zásada rovnosti nemůže bránit zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.
- (4) K zásadám evropského pilíře sociálních práv, jež Evropský parlament, Rada a Komise společně vyhlásily v roce 2017, patří rovné zacházení a rovné příležitosti pro ženy a muže včetně účasti na trhu práce, pracovních podmínek a kariérního růstu.
- (5) Dosažení genderové rovnosti na pracovišti vyžaduje komplexní přístup, který zahrnuje i podporu genderově vyváženého rozhodování v podnicích na všech úrovních, jakož i odstranění genderových rozdílů v odměňování. Zajištění rovnosti na pracovišti je rovněž klíčovým předpokladem pro snížení chudoby žen.

<sup>(1)</sup> Úř. věst. C 133, 9.5.2013, s. 68.

<sup>(2)</sup> Úř. věst. C 218, 30.7.2013, s. 33.

<sup>(3)</sup> Postoj Evropského parlamentu ze dne 20. listopadu 2013 (Úř. věst. C 436, 24.11.2016, s. 225) a postoj Rady v prvním čtení ze dne 17. října 2022 (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku). Postoj Evropského parlamentu ze dne 17. října 2022 (Úř. věst. C 433, 15.11.2022, s. 14).

- (6) Podle doporučení Rady 84/635/EHS <sup>(4)</sup> mají členské státy přijmout kroky k zajištění toho, aby pozitivní opatření pokud možno zahrnovala i taková opatření, která počítají s aktivní účastí žen v rozhodovacích orgánech. Podle doporučení Rady 96/694/ES <sup>(5)</sup> mají členské státy povzbudit soukromý sektor ke zvýšení zastoupení žen na všech úrovních rozhodovacího procesu, zejména přijetím plánů pro dosažení rovného postavení a programů pozitivních opatření či v rámci plánů a programů již existujících.
- (7) Cílem této směrnice je zajistit uplatňování zásady rovných příležitostí pro ženy a muže a dosáhnout genderově vyváženého zastoupení na nejvyšších vedoucích místech stanovením souboru procesních požadavků týkajících se výběru kandidátů pro jmenování nebo volbu na místa členů orgánů společností na základě transparentnosti a zásluh.
- (8) V posledních letech předložila Komise několik zpráv, ve kterých shrnula situaci v oblasti genderové rovnosti při rozhodování o ekonomických otázkách. Vybídla kotované společnosti k tomu, aby samoregulačními opatřeními zvýšily počet členů nedostatečně zastoupeného pohlaví ve svých orgánech a aby v tomto ohledu přijaly konkrétní dobrovolné závazky. Komise ve svém sdělení ze dne 5. března 2010 nazvaném „Posílený závazek pro dosažení rovnosti žen a mužů – Charta žen“ zdůraznila, že ženy se v politickém a hospodářském životě a ve veřejném a soukromém sektoru stále plně nepodílí na moci a rozhodování, a znovu potvrdila svůj závazek využít svých pravomocí na podporu spravedlivějšího zastoupení žen a mužů v mocenských pozicích ve veřejném životě a v hospodářství. Zlepšení genderové vyváženosti při rozhodování bylo jednou z priorit, které Komise stanovila ve svém sdělení ze dne 21. září 2010 nazvaném „Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015“. Dosažení genderové vyváženosti na rozhodovacích místech a v politice je jednou z priorit vymezených ve sdělení Komise ze dne 5. března 2020 nazvaném „Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů 2020–2025“.
- (9) Rada ve svých závěrech ze dne 7. března 2011 o Evropském paktu pro rovnost žen a mužů (2011–2020) uznala, že politiky prosazující rovnost žen a mužů mají klíčový význam pro hospodářský růst, prosperitu a konkurenceschopnost. Opětovně potvrdila své odhodlání odstranit rozdíly mezi ženami a muži v zájmu splnění cílů strategie Evropa 2020, především ve třech oblastech nesmírně důležitých z hlediska rovnosti žen a mužů, tj. zaměstnávání, vzdělávání a podpora sociálního začleňování. Rovněž naléhavě vyzvala k opatřením na podporu rovného zastoupení žen a mužů při rozhodování na všech úrovních a ve všech oblastech v zájmu plného využití všech talentů. V tomto ohledu by využití všech dostupných talentů, znalostí a myšlenek obohatilo rozmanitost lidských zdrojů a zlepšilo obchodní vyhlídky.
- (10) Komise ve svém sdělení ze dne 3. března 2010 nazvaném „Evropa 2020: strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“ („strategie Evropa 2020“) uznala, že vzrůstající účast žen na trhu práce je předpokladem pro posílení růstu a řešení demografických výzev v Evropě. Strategie Evropa 2020 určila za prioritní cíl, aby do roku 2020 činila míra zaměstnanosti obyvatelstva Unie ve věku od 20 do 64 let alespoň 75 %. Je důležité, aby byl učiněn jasný závazek k odstranění přetrvávajících rozdílů v genderovém odměňování a vynaloženo posílené úsilí o odstranění všech překážek, které ženám brání v účasti na trhu práce, včetně současného fenoménu tzv. „skleněného stropu“. V Portském prohlášení, podepsaném dne 8. května 2021 <sup>(6)</sup>, hlavy států a předsedové vlád uvítali nové hlavní cíle Unie v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby, jakož i revidovaný srovnávací přehled sociálních ukazatelů navržený Komisí v jejím sdělení ze dne 4. března 2021 nazvaném „Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv“. Tento akční plán uvádí, že má-li být dosaženo celkového cíle, aby míra zaměstnanosti obyvatelstva Unie ve věku 20 až 64 let do roku 2030 činila alespoň 78 %, je nutné usilovat o snížení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů ve srovnání s rokem 2019 alespoň na polovinu. Očekává se, že posílení účasti žen na rozhodování o ekonomických otázkách, zejména v orgánech společností, bude mít pozitivní vedlejší účinek na zaměstnanost žen v dotčených společnostech a v rámci hospodářství jako celku. V období po krizi COVID-19 je otázka genderové rovnosti a inkluzivního vedení nebývale důležitá, a to v souladu s potřebou plně využít dostupný potenciál talentů žen i mužů. Výzkum ukázal, že začleňování a rozmanitost umožňují dosáhnout oživení a odolnosti. Mají zásadní význam pro konkurenceschopnost hospodářství Unie, podporu inovací a posílení profesních standardů v orgánech společností.

<sup>(4)</sup> Doporučení Rady 84/635/EHS ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen (Úř. věst. L 331, 19.12.1984, s. 34).

<sup>(5)</sup> Doporučení Rady 96/694/ES ze dne 2. prosince 1996 o vyrovnání účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech (Úř. věst. L 319, 10.12.1996, s. 11).

<sup>(6)</sup> <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) Evropský parlament ve svém usnesení ze dne 6. července 2011 o ženách a řízení podniků naléhavě vyzval společnosti, aby do roku 2015 dosáhly kritické hranice 30 % zastoupení žen ve vedoucích funkcích a do roku 2020 pak 40 % zastoupení. Vyzval Komisi, aby v případě, že opatření přijatá společnostmi a členskými státy budou nedostatečná, nejpozději do roku 2012 navrhla právní předpisy, včetně kvót. Bylo by důležité, aby tyto právní předpisy byly prováděny po omezenou dobu a sloužily jako katalyzátor změny a rychlých reforem vedoucích k odstranění přetrvávajících nerovností mezi ženami a muži a souvisejících stereotypů v rozhodování o ekonomických otázkách. Evropský parlament svou výzvu k vytvoření právního předpisu zopakoval ve svých usneseních ze dne 13. března 2012 a ze dne 21. ledna 2021.
- (12) Je důležité, aby orgány, instituce a jiné subjekty Unie šly v otázkách genderové rovnosti příkladem, mimo jiné stanovením cílů pro genderově vyvážené zastoupení žen a mužů na všech úrovních řízení. Zvláštní pozornost je třeba věnovat politikám pro nábor pracovníků na vyšší vedoucí místa. Komise proto ve svém sdělení ze dne 5. března 2020 nazvaném „Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025“ zdůraznila, že by orgány a instituce Unie měly zajistit genderovou vyváženost ve vedoucích pozicích. Komise se ve svém sdělení ze dne 5. dubna 2022 nazvaném „Nová strategie Komise v oblasti lidských zdrojů“ zavázala zajistit do roku 2024 plnou genderovou rovnost na všech úrovních svého řízení. Bude sledovat pokrok a pravidelně o něm informovat na svých internetových stránkách. Komise dále sdílí osvědčené postupy s dalšími orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a na svých internetových stránkách bude informovat o genderové vyváženosti na vedoucích pozicích v těchto orgánech, institucích a jiných subjektech. Evropský parlament se v rozhodnutí svého předsednictva ze dne 13. ledna 2020 dohodl na stanovení cílů pro vyvážené genderové zastoupení na vyšších a středních vedoucích pozicích, jichž má být dosaženo do roku 2024. Evropský parlament bude i nadále sledovat pokrok na všech úrovních řízení a snažit se jít příkladem. Rada se ve své strategii pro rozmanitost a inkluzi 2021–2024 zavázala, že nejpozději do konce roku 2026 dosáhne genderové rovnosti na vedoucích pozicích svého generálního sekretariátu v rozmezí 45 až 55 %. Akční plán generálního sekretariátu Rady pro rovnost žen a mužů v oblasti řízení stanoví opatření k dosažení tohoto cíle.
- (13) Je důležité, aby společnosti a podniky podněcovaly, podporovaly a rozvíjely ženské talenty v průběhu celé jejich profesní dráhy tak, aby zajistily, že kvalifikované ženy dostanou příležitosti zastávat řídicí funkce jako členky orgánů i samostatně.
- (14) S cílem prosazovat genderovou rovnost a podporovat účast žen na rozhodování stanoví směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 (7), která podporuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, že členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění rovnoměrného rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže prostřednictvím rodičovské, otcovské a pečovatelské dovolené, vedle stávající mateřské dovolené. Uvedená směrnice rovněž stanoví právo požádat o pružné uspořádání práce.
- (15) Jmenování žen členkami orgánů společností stojí v cestě různé specifické faktory, které lze překonat nejen prostřednictvím závazných pravidel, ale i osvětovými iniciativami a pobídkami na podporu osvědčených postupů. V první řadě je nezbytné, aby se na obchodních školách a vysokých školách posílilo povědomí o přínosech genderové rovnosti z hlediska konkurenceschopnosti podniků. Rovněž je třeba napomáhat pravidelné obměně členů orgánů společností a zavést pozitivní opatření, která budou členské státy a společnosti podněcovat k rozhodnějším postupům při provádění těchto změn v nejvyšších orgánech odpovědných za ekonomická rozhodnutí na všech úrovních a která budou jejich úsilí odměňovat.
- (16) Unie disponuje velkým počtem vysoce kvalifikovaných žen a jejich počet neustále roste, o čemž svědčí skutečnost, že 60 % absolventů vysokých škol jsou ženy. Dosažení genderové vyváženosti v orgánech společností má zásadní význam pro efektivní využití tohoto stávajícího potenciálu, což je klíčovým faktorem pro řešení demografických a hospodářských výzev Unie. Nedostatečné zastoupení žen v orgánech společností je tedy promarněnou příležitostí pro ekonomiky členských států obecně i pro jejich rozvoj a růst. Jestliže se plně využije stávající potenciál ženských talentů, značně se zlepší návratnost investic do vzdělání, a to jak pro jednotlivce, tak pro veřejný sektor. Všeobecně se má za to, že zastoupení žen v orgánech společností zlepšuje správu a řízení společností, neboť rozmanitější a kolektivnější myšlení zahrnující širší škálu pohledů zlepšuje výkonnost týmu a kvalitu rozhodování. Četné studie prokázaly, že rozmanitost vede k aktivnějším obchodním modelům, vyváženějším rozhodnutím a vyšším profesním standardům v orgánech společností, které lépe odrážejí společenskou realitu a potřeby spotřebitelů.

(7) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79).

Podporuje také inovace. Z četných studií rovněž vyplývá, že existuje pozitivní vztah mezi genderovou rozmanitostí v nejvyšším vedení a finanční výkonností i ziskovostí společností, což vede k významnému dlouhodobě udržitelnému růstu. Dosažení genderové vyváženosti v orgánech společností má proto zásadní význam pro zajištění konkurenceschopnosti Unie v globalizované ekonomice a poskytlo by komparativní výhodu vůči třetím zemím.

- (17) Posílení zastoupení žen v orgánech společností je přínosem nejen pro ženy do těchto orgánů jmenované, nýbrž také pomůže přilákat do společností ženské talenty a zajistit větší přítomnost žen na všech úrovních vedení a mezi pracovníky. Vyšší podíl žen v orgánech společností proto pravděpodobně pozitivně zapůsobí na odstraňování rozdílů v zaměstnanosti mužů a žen i rozdílů v jejich odměňování.
- (18) Přes prokázány přínos genderové vyváženosti pro společnosti samotné a pro hospodářství obecně i přes stávající právo Unie zakazující diskriminaci na základě pohlaví a stávající opatření na úrovni Unie, která vybízejí k samoregulaci, jsou ženy v nejvyšších rozhodovacích orgánech společností v Unii i nadále zastoupeny výrazně nedostatečně. Statistiky ukazují, že podíl žen zastávajících nejvyšší rozhodovací funkce ve firmách zůstává velmi nízký. Jestliže se s polovinou potenciálních talentů pro vedoucí místa vůbec nepočítá, může tím utrpět samotný postup i kvalita výběru, v důsledku čehož by se mohla prohloubit nedůvěra vůči mocenským strukturám v podnicích a mohlo by to vést k omezením v efektivním využívání dostupného lidského kapitálu. Je důležité, aby se složení společnosti věrně odráželo v rozhodování podniků a aby byl využit potenciál veškerého obyvatelstva Unie. Podle Evropského institutu pro rovnost žen a mužů představovaly ženy v roce 2021 průměrně 30,6 % členů orgánů největších kotovaných společností a pouze 8,5 % předsedů. To svědčí o nespravedlivém a diskriminačním nedostatečném zastoupení žen, čímž jsou jasně narušeny zásady Unie týkající se rovných příležitostí a rovného zacházení se ženami a muži v oblasti zaměstnání a povolání. Měla by tedy být zavedena a posílena opatření na podporu kariérního růstu žen na všech úrovních řízení, přičemž zvláštní pozornost je třeba věnovat zajištění toho, aby tomu tak bylo v případě kotovaných společností vzhledem k jejich významné hospodářské a společenské odpovědnosti. Kromě toho je důležité, aby instituce a jiné subjekty Unie šly příkladem, pokud jde o nápravu stávající genderové nerovnováhy ve složení jejich správních a řídicích orgánů.
- (19) Podíl žen v orgánech společností vzrůstal během posledních let jen velmi pomalu. Míra zlepšení se mezi členskými státy liší, což vedlo k velmi odlišným výsledkům. Výrazně větší pokrok byl zaznamenán v členských státech, ve kterých byla zavedena závazná opatření. Je pravděpodobné, že tyto rozdíly se ještě zvětší vzhledem k velmi odlišným přístupům, jež jsou ke zlepšení genderové vyváženosti v orgánech společností zaujímány. Členské státy se proto vyzývají ke sdílení informací o účinných opatřeních a politikách přijatých na vnitrostátní úrovni a k výměně osvědčených postupů s cílem podpořit pokrok v Unii na cestě k dosažení vyváženějšího zastoupení žen a mužů v orgánech společností.
- (20) Nekoordinované a rozdílné právní předpisy či neexistence právní úpravy genderové vyváženosti v orgánech kotovaných společností na vnitrostátní úrovni způsobují, že v jednotlivých členských státech se liší počet žen mezi nevykonnými členy orgánů společností a tempo zlepšování je odlišné; tyto rozdíly navíc vytvářejí překážky pro vnitřní trh, neboť na kotované společnosti v Unii kladou různé požadavky, pokud jde o jejich správu a řízení. Tyto rozdílné právní a samoregulační požadavky ohledně složení orgánů společností mohou způsobovat praktické komplikace kotovaným společnostem působícím přes hranice, zejména při zřizování dceřiných společností nebo při fúzích a akvizicích, i kandidátům na místa členů orgánů společností.
- (21) Genderová nevyváženost je u společností větší na vyšších vedoucích místech. Navíc mnohé z těchto žen, které pracují ve vyšších řídicích funkcích, najdeme v oblastech, jako jsou lidské zdroje a komunikace, zatímco u mužů na vyšších vedoucích místech je pravděpodobnější, že budou ve společnosti zastávat funkce v oblasti obecného nebo přímého řízení. Jelikož se hlavní skupina osob pro nábor na místa členů orgánů společností skládá převážně z kandidátů, kteří již mají zkušenosti z vyšších vedoucích míst, je zcela zásadní zvýšit počet žen, které se ve společnostech na taková vedoucí místa dostanou.

- (22) Jedním z hlavních faktorů umožňujících řádné provádění této směrnice je účinné uplatňování kritérií výběru členů orgánů společností, jež musí být stanovena předem a zcela transparentně a na jejichž základě budou kvalifikace, znalosti a dovednosti kandidátů podrobeny stejnému hodnocení bez ohledu na jejich pohlaví.
- (23) Ve většině členských států jsou výběrová řízení a kvalifikační kritéria pro místa členů orgánů společností v současnosti nedostatečně transparentní, což značně brání větší genderové vyváženosti mezi členy orgánů společností a negativně ovlivňuje profesní dráhu kandidátů a jejich svobodu pohybu, jakož i rozhodnutí přijímaná investory. Tento nedostatek transparentnosti brání potenciálním kandidátům na místa členů orgánů společností, aby se ucházeli o místa, pro která jsou nejlépe kvalifikovaní, a stejně tak jim znemožňuje napadat rozhodnutí o výběru kandidátů, která jsou zaujatá kvůli předsudkům vůči určitému pohlaví, což rovněž omezuje jejich volný pohyb na vnitřním trhu. Na druhé straně mohou investoři sledovat investiční strategie, které vyžadují informace také o odborných znalostech a způsobilosti členů orgánů společností. Budou-li kvalifikační kritéria pro členy orgánů společností a související výběrová řízení transparentnější, budou investoři moci lépe posoudit obchodní strategii společnosti a přijmout informovaná rozhodnutí. Je tudíž důležité, aby byly postupy jmenování členů orgánů společností jasné a transparentní a aby byli kandidáti posuzováni objektivně na základě individuálních zásluh, bez ohledu na jejich pohlaví.
- (24) Ačkoli cílem této směrnice není podrobně harmonizovat vnitrostátní právní předpisy upravující výběrová řízení a kvalifikační kritéria pro místa členů orgánů společností, je k dosažení genderové vyváženosti nezbytné zavést určité minimální požadavky pro kotované společnosti, v nichž není genderové zastoupení vyvážené, týkající se výběru kandidátů pro jmenování či volbu na místa členů jejich orgánů na základě transparentního a jasně vymezeného postupu výběru a objektivního srovnávacího posouzení jejich kvalifikačních předpokladů, pokud jde o jejich způsobilost, schopnosti a pracovní výkonnost. Pouze závazné opatření na úrovni Unie může účinně pomoci zajistit rovné konkurenční podmínky po celé Unii a zabránit praktickým komplikacím ve fungování podniků.
- (25) Cílem Unie by proto mělo být zvýšit zastoupení žen v orgánech společností ve všech členských státech, aby se posílil hospodářský růst, podpořila mobilita pracovního trhu, zvýšila konkurenceschopnost kotovaných společností a na pracovním trhu se dosáhlo skutečné genderové rovnosti. Tento cíl by měl být prosazován stanovením minimálních požadavků na pozitivní opatření, které by měly být závazné. Měla by se zaměřovat na dosažení kvantitativního cíle pro genderové složení orgánů společností, neboť členské státy i třetí země, které se pro takový nebo podobný postup rozhodly, dosahují při snižování nedostatečného zastoupení žen na místech, kde se rozhoduje o ekonomických otázkách, nejlepších výsledků.
- (26) Je důležité, aby každá kotovaná společnost vypracovala politiku genderové rovnosti s cílem dosáhnout vyváženějšího genderového zastoupení na všech úrovních. Tyto politiky by mohly zahrnovat nominaci ženy i muže coby kandidátů na klíčová místa, mentorské programy a poradenství pro ženy v oblasti profesního rozvoje a dále strategie v oblasti lidských zdrojů určené na podporu rozmanitého náboru.
- (27) Kotované společnosti jsou obzvláště ekonomicky důležité, známé a ovlivňují trh jako celek. Tyto společnosti určují standardy pro širší ekonomiku a dá se očekávat, že jejich počínání budou napodobovat i jiné typy společností. Veřejná povaha kotovaných společností opravňuje k tomu, aby byly ve veřejném zájmu více regulovány.
- (28) Opatření stanovená v této směrnici by se měla použít na kotované společnosti.
- (29) Tato směrnice by se neměla vztahovat na mikropodniky a na malé a střední podniky.
- (30) Pro účely této směrnice by členským státem příslušným pro právní úpravu záležitostí v oblasti působnosti této směrnice měl být členský stát, v němž má dotčená kotovaná společnost sídlo. Touto směrnicí nejsou dotčena vnitrostátní pravidla, která určují právo rozhodné pro společnosti v záležitostech, na něž se tato směrnice nevztahuje.
- (31) V členských státech mají orgány kotovaných společností různou organizační strukturu, přičemž hlavní rozdíl spočívá v dualistickém systému, ve kterém existuje představenstvo a dozorčí rada, a monistickém systému, ve kterém řídicí a dozorčí funkci vykonává jediná správní rada. Existují rovněž smíšené systémy, které kombinují aspekty obou systémů nebo které umožňují společně volit mezi různými modely. Tato směrnice by se měla použít pro všechny systémy orgánů společností existující v členských státech.

- (32) Všechny systémy orgánů společností právně nebo fakticky rozlišují mezi výkonnými členy orgánu, kteří se účastní každodenního řízení společnosti, a nevýkonnými členy orgánu, kteří vykonávají dozorčí funkci a každodenního řízení společnosti se neúčastní. Cílem této směrnice je zlepšit genderovou vyváženost v obou kategoriích členů orgánů společností. Aby se vhodně vyvážila jak nutnost posílit genderovou vyváženost v orgánech společností, tak i potřeba minimalizovat zasahování do každodenního řízení společnosti, rozlišuje tato směrnice tyto dvě kategorie členů orgánů společností.
- (33) Podle vnitrostátního práva nebo praxe může nebo musí být v řadě členských států jistý počet nevýkonných členů orgánu společnosti jmenován či zvolen pracovníky společnosti, organizacemi zaměstnanců nebo oběma. Kvantitativní cíle stanovené touto směrnicí by se měly vztahovat i na tyto členy. Avšak vzhledem k tomu, že někteří nevýkonní členové orgánu společnosti jsou zástupci zaměstnanců, měly by členské státy určit prostředky, které zajistí splnění těchto cílů, s řádným ohledem na zvláštní pravidla pro volbu či jmenování zástupců zaměstnanců stanovená vnitrostátním právem a při dodržení svobody hlasování při volbě zástupců zaměstnanců. Vzhledem k rozdílům mezi vnitrostátním právem obchodních společností členských států by mělo být členským státům umožněno uplatňovat kvantitativní cíle zvláště na zástupce akcionářů a na zástupce zaměstnanců.
- (34) Členské státy by měly stanovit pro kotované společnosti buď cíl, aby nejpozději 30. června 2026 nejméně 40 % nevýkonných členů orgánu společnosti tvořily osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví, anebo vzhledem k tomu, že je důležité, aby kotované společnosti zvýšily podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na všech rozhodovacích místech, cíl, aby nejméně 33 % všech členů jejich orgánů, výkonných i nevýkonných, tvořily osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví, s cílem podpořit vyváženější genderové zastoupení ve všech orgánech společnosti.
- (35) Cíle, aby nejméně 40 % nevýkonných členů orgánu společnosti nebo nejméně 33 % všech členů orgánu společnosti tvořily osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví, se v zásadě týkají pouze obecné genderové vyváženosti mezi členy orgánů společnosti a nezasahují do konkrétní volby jednotlivých členů těchto orgánů vybíraných ze široké základny kandidátů a kandidátek v individuálních případech. Tato směrnice zejména nevylučuje žádné konkrétní kandidáty na místa členů orgánů společnosti, ani kotovaným společnostem či akcionářům žádné konkrétní členy nevnučuje. O vhodných členech orgánů společností tedy i nadále rozhodují kotované společnosti a akcionáři.
- (36) Je vhodné, aby veřejné podniky spadající do působnosti této směrnice vzhledem ke své povaze sloužily za vzor soukromému sektoru. Členské státy vykonávají nad veřejnými podniky ve smyslu čl. 2 písm. b) směrnice Komise 2006/111/ES<sup>(8)</sup>, které jsou kotovány na regulovaném trhu, rozhodující vliv. Díky němu mají k dispozici nástroje, které mohou nutnou změnu přinést rychleji.
- (37) Způsob určení počtu míst členů orgánů společností, který je nutný pro dosažení cílů stanovených v této směrnicí, je třeba přesněji vymezit, neboť vzhledem k velikosti většiny orgánů společností je matematicky nemožné dosáhnout přesného 40 % či 33 % podílu. Z tohoto důvodu by se počet míst členů orgánů společnosti, který je nutný pro splnění cílů stanovených v této směrnicí, měl 40 % či 33 % podílu co nejvíce blížit a v obou případech by neměl překročit 49 %.

<sup>(8)</sup> Směrnice Komise 2006/111/ES ze dne 16. listopadu 2006 o zprůhlednění finančních vztahů mezi členskými státy a veřejnými podniky a o finanční průhlednosti uvnitř jednotlivých podniků (Úř. věst. L 318, 17.11.2006, s. 17).

- (38) Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) ve své judikatuře<sup>(9)</sup> týkající se pozitivní diskriminace a její slučitelnosti se zásadou zákazu diskriminace založené na pohlaví, kterou rovněž stanoví článek 21 Listiny, uznal, že v určitých případech lze nedostatečně zastoupené pohlaví upřednostnit při výběru zaměstnanců či při povýšení za podmínky, že uchazeč nedostatečně zastoupeného pohlaví má ve srovnání s konkurentem opačného pohlaví stejné kvalifikační předpoklady, pokud jde o způsobilost, schopnosti a pracovní výkonnost, a že takové upřednostnění není automatické a bezpodmínečné, nýbrž že od něj lze upustit, pokud ve prospěch uchazeče opačného pohlaví svědčí nějaký zvláštní důvod a pokud je žádost každého uchazeče objektivně posouzena s ohledem na všechna kritéria týkající se jednotlivých uchazečů.
- (39) Členské státy by měly zajistit, aby ty kotované společnosti, ve kterých je podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na místech nevykonných členů orgánu nižší než 40 %, případně na všech místech členů orgánů, výkonných i nevykonných, nižší než 33 %, prováděly výběr nejkvalifikovanějších kandidátů pro jmenování či volbu na tato místa na základě komparativního posouzení kvalifikace každého z nich a použily při tom jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria, určená před zahájením výběrového řízení, s cílem zlepšit genderovou vyváženost v orgánech společnosti. Mezi příklady typů kritérií výběru, jež by kotované společnosti mohly používat, patří odborná zkušenost s řídicími nebo dozorčími úkoly, mezinárodní zkušenosti, víceoborovost, vůdčí a komunikační dovednosti, schopnosti navazovat kontakty a znalosti konkrétních oblastí, jako jsou finance, kontrola či řízení lidských zdrojů.
- (40) Při výběru kandidátů na jmenování či volbu na místa členů orgánů společností by měla být dána přednost stejně kvalifikovanému kandidátovi nedostatečně zastoupeného pohlaví. Tato přednost by však neměla představovat automatické a bezpodmínečné upřednostnění. Mohly by nastat výjimečné případy, kdy objektivní posouzení konkrétní situace stejně kvalifikovaného kandidáta opačného pohlaví může převážit nad předností, která by jinak měla být dána kandidátovi nedostatečně zastoupeného pohlaví. K takovému upřednostnění by mohlo dojít například v případech, kde se na vnitrostátní úrovni nebo na úrovni společnosti uplatňují širší politiky rozmanitosti pro výběr členů orgánů společností. Případy neuplatnění pozitivního opatření by však měly zůstat výjimečné, měly by být založeny na posouzení jednotlivých případů a měly by být řádně odůvodněny objektivními kritérii, která by v žádném případě neměla nedostatečně zastoupené pohlaví diskriminovat.
- (41) V členských státech, v nichž jsou požadavky stanovené v této směrnici na výběr kandidátů na jmenování či volbu na místa členů orgánů společností použitelné, by kotované společnosti, v jejichž orgánech zastávají osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví alespoň 40 % míst nevykonných členů nebo alespoň 33 % všech míst členů, neměly mít povinnost uvedené požadavky splňovat.
- (42) Metody výběru kandidátů na jmenování či volbu na místa členů orgánů společností se liší v jednotlivých členských státech, jakož i v jednotlivých kotovaných společnostech. Předběžný výběr kandidátů, kteří mají být představeni valné hromadě akcionářů, mohou provádět například nominační výbor nebo zprostředkovatelské agentury vyhledávající kandidáty na vedoucí místa. Požadavky na výběr kandidátů na jmenování či volbu na místa členů orgánů společnosti by měly být splněny ve vhodné fázi výběrového řízení v souladu s vnitrostátním právem a se stanovami dotčených kotovaných společností, mimo jiné i před volbou kandidáta akcionáři, například při přípravě užšího seznamu kandidátů. V tomto ohledu stanoví tato směrnice pouze minimální standardy pro postup výběru kandidátů na volbu či jmenování na tato místa a umožňuje použít podmínky stanovené judikaturou Soudního dvora, tak aby umožnila genderovou rovnost a bylo dosaženo cíle vyváženějšího zastoupení žen a mužů v orgánech kotovaných společností. Tato směrnice nepředstavuje neoprávněný zásah do každodenního řízení kotovaných společností, neboť ty si zachovávají možnost svobodného výběru kandidátů na základě jejich kvalifikace či jiných vhodných objektivních hledisek.

<sup>(9)</sup> Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 17. října 1995, *Kalanke v. Freie Hansenstadt Bremen*, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; rozsudek Soudního dvora ze dne 11. listopadu 1997, *Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; rozsudek Soudního dvora ze dne 28. března 2000, *Badeck a další*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; rozsudek Soudního dvora ze dne 6. července 2000, *Abrahamsson a Anderson*, C-407/98, Sb. rozhod., ECLI:EU:C:2000:367.

- (43) Vzhledem k cílům této směrnice, pokud jde o genderovou vyváženost, by kotované společnosti měly mít povinnost informovat kandidáta na jmenování či volbu na místo člena orgánu společnosti na jeho žádost o kvalifikačních kritériích, na nichž byl výběr založen, o objektivním srovnávacím posouzení kandidátů podle těchto kritérií, a v relevantním případě o konkrétních důvodech, které výjimečně rozhodly ve prospěch kandidáta jiného než nedostatečně zastoupeného pohlaví. Požadavek poskytnout takové informace by mohl znamenat omezení výkonu práva na respektování soukromého života a práva na ochranu osobních údajů uznaných v člancích 7 a 8 Listiny. Tato omezení jsou však nezbytná a v souladu se zásadou proporcionality skutečně odpovídají všeobecně uznávaným cílům obecného zájmu. Proto jsou v souladu s požadavky kladenými na taková omezení stanovenými v čl. 52 odst. 1 Listiny a s příslušnou judikaturou Soudního dvora. Tato omezení by měla být uplatňována v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 <sup>(10)</sup>.
- (44) Pokud kandidát na jmenování či volbu na místo člena orgánu společnosti patří k nedostatečně zastoupenému pohlaví předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že měl stejné kvalifikační předpoklady jako vybraný kandidát opačného pohlaví, měla by být dotčená kotovaná společnost povinna doložit správnost své volby.
- (45) Ačkoli cílem této směrnice je stanovit minimální požadavky ve formě závazných opatření ke zlepšení genderového složení orgánů společností, je v souladu se zásadou subsidiarity důležité uznat legitimitu odlišných přístupů a účinnost některých vnitrostátních opatření, která již byla v této oblasti politiky přijata a která přinesla uspokojivé výsledky. V některých členských státech již bylo vyvinuto úsilí o zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů v orgánech společností přijetím závazných opatření, která jsou považována za stejně účinná jako opatření stanovená v této směrnici. Tyto členské státy by měly mít možnost odložit požadavky této směrnice týkající se výběru kandidátů na jmenování či volbu na místo člena orgánu společnosti a v relevantních případech požadavky týkající se stanovení individuálních kvantitativních cílů, pokud jsou podmínky pro odklad stanovené touto směrnicí splněny. V těchto případech, pokud členské státy zavedly taková opatření prostřednictvím vnitrostátního práva, by se měla pravidla pro zaokrouhlování stanovená v této směrnici, pokud jde o konkrétní počet členů orgánů společnosti, obdobně použít pro účely posuzování takového vnitrostátního práva podle této směrnice. V členském státě, kde se tento odklad uplatňuje, by měly být cíle stanovené v této směrnici považovány za dosažené, a cíle stanovené v této směrnici týkající se nevykonných členů orgánů či všech členů orgánů tedy nenahrazují ani nedoplňují příslušná vnitrostátní opatření.
- (46) S cílem zlepšit genderovou vyváženost mezi členy orgánů společností zapojenými do každodenního řízení by se mělo od kotovaných společností požadovat, aby přijaly individuální kvantitativní cíle ohledně vyváženějšího zastoupení obou pohlaví mezi výkonnými členy svých orgánů, kterých by mělo být dosaženo do dne stanoveného v této směrnici. Tyto cíle by měly společností pomáhat při dosažení konkrétního pokroku ve srovnání s jejich současnou situací. Tato povinnost by se neměla použít u kotovaných společností, jež sledují cíl dosažení 33 % podílu u všech členů orgánů společností, výkonných či nevykonných.
- (47) Členské státy by měly od kotovaných společností požadovat, aby každoročně předkládaly příslušným orgánům informace o genderovém složení svých orgánů a o opatřeních přijatých ke splnění cílů stanovených v této směrnici, a umožnily tak těmto orgánům posoudit pokrok, který každá kotovaná společnost učinila při úsilí o dosažení genderové vyváženosti mezi členy svých orgánů. Tyto informace by kotované společnosti měly vhodným a snadno přístupným způsobem zveřejňovat na svých internetových stránkách a zahrnovat do svých výročních zpráv. V případě, že kotovaná společnost použitelných kvantitativních cílů stanovených touto směrnicí nedosáhla, měla by do těchto informací zahrnout i popis konkrétních opatření, která již přijala nebo hodlá přijmout, aby jich dosáhla. S cílem zabránit zbytečné administrativní zátěži a zdvojení úsilí by měly být informace o genderové vyváženosti v orgánech společností, které mají být předkládány podle této směrnice, v příslušných případech součástí výkazu o správě a řízení kotovaných společností v souladu s použitelným právem Unie, a zejména se směrnicí Evropského

<sup>(10)</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1).



parlamentu a Rady 2013/34/EU <sup>(11)</sup>. Pokud členské státy odložily použití článku 6 podle článku 12, neměly by se na ně oznamovací povinnosti stanovené v této směrnici vztahovat za předpokladu, že jejich vnitrostátní právo obsahuje oznamovací povinnosti, které zajišťují pravidelné zveřejňování informací o pokroku učiněném kotovanými společnostmi k dosažení vyváženějšího zastoupení žen a mužů v jejich orgánech.

- (48) Požadavky týkající se výběru kandidátů na jmenování či volbu na místa členů orgánů společností, povinnost stanovit kvantitativní cíl, pokud jde o výkonné členy orgánů společností, a oznamovací povinnosti by měly být vymáhány prostřednictvím sankcí, jež jsou účinné, přiměřené a odrazující, a členské státy by měly zajistit, aby byly za tímto účelem k dispozici přiměřené správní nebo soudní postupy. Tyto sankce by mohly zahrnovat pokuty nebo možnost, aby soudní orgán zneplatnil či zrušil rozhodnutí o výběru členů orgánů společností. Aniž je dotčeno vnitrostátní právo upravující ukládání sankcí, neměly by být kotované společnosti, jež tyto povinnosti plní, za nesplnění kvantitativních cílů ohledně zastoupení žen a mužů mezi členy jejich orgánů postihovány. Sankce by neměly být uplatňovány vůči kotovaným společnostem samotným, pokud dané konání či dané opomenutí nelze podle vnitrostátního práva přičítat jim, nýbrž jiným fyzickým nebo právnickým osobám, jako například jednotlivým akcionářům. Zejména v případech závažného a opakovaného porušení povinností stanovených touto směrnicí ze strany určité kotované společnosti by členské státy měly mít možnost uplatňovat jiné sankce než ty, které jsou uvedeny v demonstračním seznamu sankcí obsaženém v této směrnici. Členské státy by měly zajistit, aby při plnění veřejných zakázek a koncesí dodržovaly kotované společnosti příslušné povinnosti týkající se sociálního a pracovního práva v souladu s použitelným právem Unie.
- (49) Členské státy nebo kotované společnosti by měly mít možnost zavést nebo zachovat výhodnější opatření k zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů.
- (50) Členské státy by měly určit subjekty pro prosazování, analýzu, monitorování a podporu genderové vyváženosti v orgánech kotovaných společností. Kromě toho by informační kampaně a sdílení osvědčených postupů významným způsobem přispěly ke zvyšování povědomí o této problematice mezi všemi společnostmi a pobízely by je, aby aktivně usilovaly o dosažení genderové vyváženosti. Členské státy se zejména vyzývají k zavedení politik s cílem podporovat a pobízet malé a střední podniky, aby výrazně zlepšily genderovou vyváženost na všech úrovních řízení a v orgánech společností.
- (51) Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznané Listinou. Přispívá zejména k naplnění zásady rovnosti žen a mužů (článek 23 Listiny) a svobodné volby povolání a práva pracovat (článek 15 Listiny). Tato směrnice má zajistit plné respektování práva na účinnou právní ochranu a spravedlivý proces (článek 47 Listiny). Opatření směrnice omezující svobodu podnikání (článek 16 Listiny) a právo na vlastnictví (čl. 17 odst. 1 Listiny) respektují jejich podstatu a jsou nezbytná a přiměřená. Omezení lze zavést, pouze pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého.
- (52) Zatímco některé členské státy s různým úspěchem přijaly regulační opatření nebo povzbudily společnosti k samoregulaci, většina členských států žádné opatření nepřijala ani nenaznačila ochotu jednat způsobem, který by přinesl dostatečné zlepšení. Prognózy vycházející z obsáhlé analýzy všech dostupných informací o minulých i současných trendech a záměrech ukazují, že vyváženého zastoupení žen a mužů mezi členy orgánů společností v celé Unii, které by odpovídalo cílům stanoveným v této směrnici, členské státy nikdy v dohledné budoucnosti nedosáhnou, pokud budou jednat individuálně. Nečinností v této oblasti se obecně zpomaluje naplňování genderové rovnosti na pracovišti, a to i pokud jde o odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů, což je částečně důsledkem vertikální segregace. S ohledem na tyto okolnosti a vzhledem k rostoucím rozdílům mezi členskými státy, pokud jde o zastoupení žen a mužů v orgánech společností, lze genderovou vyváženost v orgánech společností v celé Unii zlepšit pouze společným přístupem. Stejně tak lze rovnosti žen a mužů, konkurence-

<sup>(11)</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/34/EU ze dne 26. června 2013 o ročních účetních závěrkách, konsolidovaných účetních závěrkách a souvisejících zprávách některých forem podniků, o změně směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/43/ES a o zrušení směrnic Rady 78/660/EHS a 83/349/EHS (Úř. věst. L 182, 29.6.2013, s. 19).

schopnosti a růstu spíše dosáhnout koordinovaným opatřením na úrovni Unie než vnitrostátními iniciativami, které mají různý dosah, ambice a účinnost. Jelikož cíle této směrnice, totiž dosažení vyváženějšího genderového zastoupení mezi členy orgánů kotovaných společností zavedením účinných opatření, jejichž cílem je urychlit pokrok v této oblasti, a přitom poskytnout kotovaným společnostem dostatek času na provedení nezbytných přízpůsobení, nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jej, z důvodu rozsahu a účinků akce, může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o EU. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku tato směrnice pouze stanoví společné cíle a zásady a nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné pro dosažení tohoto cíle. Členskými státy se poskytuje dostatečný prostor pro to, aby samy určily, jak nejlépe dosáhnout cílů stanovených v této směrnici, s přihlédnutím k vnitrostátním podmínkám, zejména k pravidlům a postupům týkajícím se obsazování orgánů společností. Tato směrnice neupírá kotovaným společnostem možnost jmenovat do svých orgánů nejkvalifikovanější kandidáty, přináší flexibilní rámec a poskytuje dostatečně dlouhou dobu pro přízpůsobení.

- (53) Členské státy by měly spolupracovat se sociálními partnery a občanskou společností s cílem účinně je informovat o významu této směrnice, jejím provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování.
- (54) V souladu se zásadou proporcionality by měl být cíl, kterého mají kotované společnosti dosáhnout, časově omezený a měl by zůstat platný pouze do té doby, dokud nebude v otázce genderového složení orgánů společností dosaženo trvalého pokroku. Z toho důvodu by Komise měla uplatňování této směrnice pravidelně přezkoumávat a podávat o něm zprávu Evropskému parlamentu a Radě. Navíc tato směrnice stanoví datum, k němuž pozbývá platnosti. Komise by měla v rámci svého přezkumu posoudit, zda je nutné platnost této směrnice prodloužit.
- (55) Členské státy se v souladu se Společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech <sup>(12)</sup> zavázaly, že v odůvodněných případech doplní oznámení o opatřeních přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních nástrojů přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu. V případě této směrnice považuje normotvůrce předložení těchto dokumentů za odůvodněné,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

## Článek 1

### Účel

Cílem této směrnice je dosáhnout vyváženějšího zastoupení žen a mužů mezi členy orgánů kotovaných společností zavedením účinných opatření, jejichž cílem je urychlit pokrok v této oblasti, přičemž kotovaným společnostem poskytuje dostatek času na provedení nezbytných přízpůsobení.

## Článek 2

### Oblast působnosti

Tato směrnice se vztahuje na kotované společnosti. Nevztahuje se na mikropodniky a na malé a střední podniky.

<sup>(12)</sup> Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

### Článek 3

#### Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- 1) „kotovanou společností“ společnost se sídlem v některém z členských států, jejíž akcie jsou v jednom nebo více členských státech přijaty k obchodování na regulovaném trhu ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 21 směrnice 2014/65/EU;
- 2) „orgánem společnosti“ správní, řídicí či dozorčí orgán kotované společnosti;
- 3) „členem orgánu společnosti“ člen orgánu, a to i ten, který je zástupcem zaměstnanců;
- 4) „výkonným členem orgánu společnosti“ v monistickém systému člen správního orgánu, který je zapojen do každodenního řízení kotované společnosti, a v dualistickém systému člen řídicího orgánu kotované společnosti;
- 5) „nevýkonným členem orgánu společnosti“ v monistickém systému člen správního orgánu, který není jeho výkonným členem, a v dualistickém systému člen dozorčího orgánu kotované společnosti;
- 6) „monistickým systémem“ systém, ve kterém řídicí a dozorčí funkce v kotované společnosti vykonává jediný orgán;
- 7) „dualistickým systémem“ systém, ve kterém řídicí a dozorčí funkce v kotované společnosti vykonávají dva samostatné orgány;
- 8) „mikropodniky a malými a středními podniky“ či jen „malými a středními podniky“ společnosti, které zaměstnávají méně než 250 osob a jejichž roční obrat nepřesahuje 50 milionů EUR nebo jejichž bilanční suma roční rozvahy celkově nepřesahuje 43 milionů EUR, nebo pokud jde o malé a střední podniky se sídlem v členském státě, jehož měnou není euro, ekvivalentní částky v měně tohoto členského státu.

### Článek 4

#### Rozhodné právo

Členským státem příslušným k úpravě záležitostí, na něž se vztahuje tato směrnice, je ve vztahu k určité kotované společnosti ten členský stát, v němž má tato společnost sídlo. Rozhodným právem je právo uvedeného členského státu.

### Článek 5

#### Cíle ohledně genderové vyváženosti orgánů společností

1. Členské státy zajistí, aby se na kotované společnosti vztahoval jeden z těchto cílů, jichž má být dosaženo do 30. června 2026:
  - a) osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají nejméně 40 % míst nevýkonných členů jejich orgánů;
  - b) osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají nejméně 33 % všech míst v jejich orgánech, ať jde o výkonné nebo nevýkonné členy orgánu.
2. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti, na něž se nevztahuje cíl uvedený v odst. 1 písm. b), stanovily individuální kvantitativní cíle ke zlepšení genderové vyváženosti mezi výkonnými členy jejich orgánů. Členské státy zajistí, aby takové kotované společnosti směřovaly k dosažení těchto individuálních kvantitativních cílů nejpozději k 30. červnu 2026.
3. Počet míst nevýkonných členů orgánů společností, který se jeví nezbytným pro dosažení cíle stanoveného v odst. 1 písm. a), je číslo nejbližší 40 % podílu, avšak nepřesahující 49 %. Počet všech míst členů orgánů společností, který se považuje za nezbytný pro dosažení cíle stanoveného v odst. 1 písm. b), je číslo nejbližší 33 % podílu, avšak nepřesahující 49 %. Tyto počty čísla jsou uvedeny v příloze.

## Článek 6

**Prostředky k dosažení cílů**

1. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti, které nedosahují příslušných cílů podle čl. 5 odst. 1 písm. a) nebo b), upravily postup výběru kandidátů na jmenování či volbu na místa členů orgánů společností. Kandidáti musí být vybíráni na základě komparativního posouzení kvalifikace každého z nich. Za tímto účelem se musí v průběhu celého výběrového řízení, včetně přípravy oznámení o volném místě, předběžného výběru, vytváření užšího seznamu a sestavování skupin kandidátů, nediskriminačním způsobem uplatňovat jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria. Ta musí být určena před zahájením výběrového řízení.

2. Pokud jde o výběr kandidátů na jmenování či volbu na místa členů orgánů společností, členské státy zajistí, aby byl při výběru mezi kandidáty stejně kvalifikovanými, pokud jde o jejich způsobilost, schopnosti a pracovní výkonnost, upřednostněn kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví, ledaže ve výjimečných případech rozhodnou ve prospěch kandidáta opačného pohlaví důvody větší právní váhy, jako je naplňování jiných politik pro rozmanitost, jež se uplatní v kontextu objektivního posouzení se zohledněním konkrétní situace tohoto kandidáta opačného pohlaví a jež se zakládají na nediskriminačních kritériích.

3. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti měly povinnost informovat kandidáta, který byl posuzován při výběru kandidátů na jmenování či volbu na místo člena jejich orgánu, na jeho žádost:

- a) o kvalifikačních kritériích, na nichž byl založen výběr;
- b) o objektivním srovnávacím posouzení kandidátů podle těchto kritérií a
- c) v relevantním případě o konkrétních důvodech, které výjimečně rozhodly ve prospěch kandidáta jiného než nedostatečně zastoupeného pohlaví.

4. V souladu se svým vnitrostátním soudním systémem přijmou členské státy nezbytná opatření, aby zajistily, že pokud neúspěšný kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že měl stejné kvalifikační předpoklady jako kandidát opačného pohlaví vybraný pro jmenování či volbu na místo člena orgánu kotované společnosti, přísluší této společnosti prokázat, že nedošlo k porušení čl. 6 odst. 2.

Tento odstavec nebrání členským státům zavést pravidla dokazování, která jsou pro žalující stranu příznivější.

5. Probíhá-li výběr kandidátů na jmenování či volbu na místa členů orgánu kotované společnosti formou hlasování akcionářů nebo zaměstnanců, členské státy po takových společnostech vyžadují zajistit, aby byli hlasující řádně informováni o opatřeních stanovených touto směrnicí, včetně sankcí, kterým je daná kotovaná společnost vystavena v případě jejich nedodržení.

## Článek 7

**Podávání zpráv**

1. Členské státy vyžadují od kotovaných společností, aby jednou ročně předkládaly příslušným orgánům informace o zastoupení mužů a žen ve svých orgánech, v nichž rozliší mezi výkonnými a nevýkonnými členy, a informace o opatřeních přijatých za účelem dosažení příslušných cílů stanovených v čl. 5 odst. 1 a v relevantních případech cílů stanovených v souladu s čl. 5 odst. 2. Členské státy vyžadují od kotovaných společností, aby tyto informace vhodným a snadno přístupným způsobem zveřejňovaly na svých internetových stránkách. Na základě poskytnutých informací členské státy snadno přístupným a centralizovaným způsobem zveřejní a pravidelně aktualizují seznam kotovaných společností, které dosáhly jednoho z cílů stanovených v čl. 5 odst. 1.

2. Pokud kotovaná společnost nedosáhne kteréhokoli z cílů stanovených v čl. 5 odst. 1 nebo v relevantních případech cílů stanovených v souladu s čl. 5 odst. 2, musí informace uvedené v odstavci 1 tohoto článku obsahovat i důvody, pro něž těchto cílů nedosáhla, jakož i komplexní popis opatření, která tato kotovaná společnost již přijala či hodlá přijmout, aby jich dosáhla.
3. Informace uvedené v odstavcích 1 a 2 tohoto článku se v relevantních případech rovněž zahrnou do výkazu o správě a řízení společnosti v souladu s příslušnými ustanoveními směrnice 2013/34/EU.
4. Povinnosti stanovené v odstavcích 1 a 2 tohoto článku se nepoužijí v členském státě, který odložil použití článku 6 podle článku 12, pokud vnitrostátní právo stanoví povinnosti podávání zpráv, které zajišťují pravidelné zveřejňování informací o pokroku dosahovaném kotovanými společnostmi k vyváženějšímu zastoupení žen a mužů v jejich orgánech.

### Článek 8

#### Sankce a další opatření

1. Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých podle čl. 5 odst. 2 a článků 6 a 7 kotovanými společnostmi a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Zejména zajistí, aby byla k dispozici vhodná správní nebo soudní řízení, která umožní vymáhat povinnosti vyplývající z této směrnice. Sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Tyto sankce mohou zahrnovat pokuty nebo možnost, aby soudní orgán zneplatnil či zrušil rozhodnutí o výběru členů orgánů společnosti, pokud bylo přijato v rozporu s vnitrostátními předpisy přijatými podle článku 6. Členské státy tyto sankce a opatření do 28. prosince 2024 oznámí Komisi a neprodleně jí oznámí všechny jejich následné změny.
2. Kotované společnosti mohou nést odpovědnost pouze za konání nebo opomenutí, která jim lze přičítat podle vnitrostátního práva.
3. Členské státy zajistí, aby při plnění veřejných zakázek a koncesí dodržovaly kotované společnosti příslušné povinnosti týkající se sociálního a pracovního práva v souladu s použitelným právem Unie.

### Článek 9

#### Minimální požadavky

Členské státy mohou zavést nebo zachovat ustanovení, která zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů v kotovaných společnostech se sídlem na jejich území podporují v ještě větší míře než ustanovení této směrnice.

### Článek 10

#### Subjekty pověřené prosazováním genderové vyváženosti v kotovaných společnostech

Členské státy určí jeden nebo více subjektů pro prosazování, analýzu, monitorování a podporu genderové vyváženosti v orgánech společností. Pro tento účel mohou členské státy určit například subjekty v oblasti rovného zacházení určené podle článku 20 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES<sup>(13)</sup>.

<sup>(13)</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23).

## Článek 11

**Provedení ve vnitrostátním právu**

1. Členské státy do 28. prosince 2024 přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy, které odložily použití článku 6 podle článku 12, neprodleně předloží Komisi informace svědčící o tom, že podmínky stanovené v článku 12 byly splněny.

3. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

## Článek 12

**Odklad použití článku 6**

1. Členský stát může odložit použití článku 6 a v relevantních případech čl. 5 odst. 2, pokud v něm k 27. prosinci 2022 byly splněny tyto podmínky:

- a) osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají v kotovaných společnostech nejméně 30 % míst nevykonných členů nebo nejméně 25 % všech míst členů jejich orgánů, nebo
- b) vnitrostátní právo tohoto členského státu:
  - i) vyžaduje, aby osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávaly v kotovaných společnostech nejméně 30 % míst nevykonných členů nebo nejméně 25 % všech míst členů jejich orgánů;
  - ii) pro případ nesplnění požadavků uvedených v bodě i) stanoví účinná, přiměřená a odrazující donucovací opatření a
  - iii) vyžaduje, aby všechny kotované společnosti, na něž se toto vnitrostátní právo nevztahuje, stanovily individuální kvantitativní cíle pro všechna místa členů svých orgánů.

Pokud členský stát odložil použití článku 6 a případně čl. 5 odst. 2 na základě kterékoli z podmínek stanovených v prvním pododstavci tohoto odstavce, považují se cíle stanovené v čl. 5 odst. 1 za dosažené v dotčeném členském státě.

2. Pro účely posouzení splnění podmínek pro odklad na základě odst. 1 prvního pododstavce písm. a) nebo b) se požadovaným počtem míst členů orgánů společnosti rozumí počet nejbližší podílu 30 % nevykonných členů nebo 25 % všech míst členů orgánů společnosti, avšak nepřesahující 39 %. Tak je tomu i v případě, kdy se podle vnitrostátního práva kvantitativní cíle stanovené v článku 5 vztahují zvlášť na zástupce akcionářů a na zástupce zaměstnanců.

3. Pokud v členském státě, který odložil použití článku 6 a případně čl. 5 odst. 2 na základě odstavce 1 tohoto článku, již nejsou podmínky stanovené v odstavci 1 tohoto článku splněny, článek 6 a případně čl. 5 odst. 2 se použije nejpozději šest měsíců poté, co tyto podmínky přestaly být plněny.

### Článek 13

#### Přezkum

1. Členské státy předloží Komisi do 29. prosince 2025 a poté každé dva roky zprávu o provádění této směrnice. Tato zpráva zahrne podrobné informace o opatřeních, která byla přijata pro dosažení cílů stanovených v čl. 5 odst. 1, informace požadované v souladu s článkem 7 a reprezentativní informace o případných individuálních kvalitativních cílech, které kotované společnosti přijaly podle čl. 5 odst. 2.

2. Členské státy, které odložily použití článku 6 a případně čl. 5 odst. 2 podle článku 12, doplní do zpráv uvedených v odstavci 1 tohoto článku informace o tom, zda a jak jsou podmínky stanovené v článku 12 plněny a zda i nadále dosahují pokroku k vyváženějšímu zastoupení žen a mužů na místech nevykonných členů nebo na všech místech členů orgánů kotovaných společností.

Do 29. prosince 2026 a poté každé dva roky vydá Komise zvláštní zprávu, v níž mimo jiné uvede, zda a jak jsou podmínky stanovené v čl. 12 odst. 1 plněny a zda členské státy případně obnovily použití článku 6 a čl. 5 odst. 2 v souladu s čl. 12 odst. 3.

3. Do 31. prosince 2030 a poté každé dva roky Komise přezkoumá uplatňování této směrnice a podá o něm zprávu Evropskému parlamentu a Radě. Komise zejména posoudí, zda bylo dosaženo cílů této směrnice.

4. Komise ve zprávě podle odstavce 3 tohoto článku posoudí, zda je tato směrnice, s ohledem na vývoj genderového zastoupení v orgánech společností na různých rozhodovacích úrovních a s ohledem na to, zda je dosažený pokrok dostatečně trvalý, efektivním a účinným nástrojem pro zvyšování genderové vyváženosti v orgánech společností. Na základě tohoto posouzení Komise zváží, zda je třeba prodloužit dobu platnosti této směrnice i 31. prosinci 2038 nebo zda je třeba ji změnit, například rozšířením její působnosti i na nekotované společnosti, které nespádají do definice malých a středních podniků, nebo revizí podmínek stanovených v čl. 12 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) s cílem zajistit setrvalý pokrok k vyváženějšímu zastoupení žen a mužů na místech výkonných a nevykonných členů nebo na všech místech členů orgánů kotovaných společností.

### Článek 14

#### Vstup v platnost a pozbytí platnosti

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Pozbývá platnosti dnem 31. prosince 2038.

### Článek 15

#### Určení

Tato směrnice je určena členskými státním.

Ve Štrasburku dne 23. listopadu 2022.

*Za Evropský parlament*  
předsedkyně  
R. METSOLA

*Za Radu*  
předseda  
M. BEK

## PŘÍLOHA

## CÍLOVÉ POČTY ČLENŮ ORGÁNŮ SPOLEČNOSTÍ NÁLEŽEJÍCÍCH K NEDOSTATEČNĚ ZASTOUPENÉMU POHLAVÍ

Počet míst v orgánu společnosti	Minimální počet nevykonných členů orgánu společnosti náležejících k nedostatečně zastoupenému pohlaví nezbytný pro dosažení cíle 40 % (čl. 5 odst. 1 písm. a))	Minimální počet členů orgánu společnosti náležejících k nedostatečně zastoupenému pohlaví nezbytný pro dosažení cíle 33 % (čl. 5 odst. 1 písm. b))
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)