EURÓPSKY PARLAMENT

2009 - 2014

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

2012/0299(COD)

11.7.2013

STANOVISKO

Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci

pre Výbor pre právne veci a Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť

k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Spravodajkyňa výboru požiadaného o stanovisko: Marije Cornelissen

PA_Legam

STRUČNÉ ODÔVODNENIE

V októbri 2012 Komisia predstavila legislatívny návrh na podporu rodovej vyváženosti medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burzách cenných papierov. V predchádzajúcom roku mali spoločnosti kótované na burzách cenných papierov v EÚ poslednú možnosť samoregulácie v prospech väčšieho počtu žien vo vedúcich pozíciách, keď ich v marci 2011 podpredsedníčka Komisie Reding vyzvala, aby podpísali dokument „Ženy vo vedúcich pozíciách – záväzok Európy“. V celej Európe tento dokument podpísalo iba 24 spoločností. Vzhľadom na neustále nízky počet žien vo vrcholových orgánoch spoločností a zjavné zlyhanie samoregulácie pri dosahovaní cieľa výrazne zlepšiť situáciu za ostatné desaťročia nadišiel čas, aby sa podnikli legislatívne kroky.

Rozsah pôsobnosti: výkonní – nevýkonní riadiaci pracovníci
Spravodajkyňa navrhuje, aby sa celá smernica uplatňovala tak na výkonných, ako aj na nevýkonných riadiacich pracovníkov. Ustanovenia tejto smernice výrazným spôsobom nezasahujú do každodenného riadenia, pretože spoločnosti si zachovávajú slobodu vo výbere kandidátov na základe kvality alebo iných relevantných faktorov. Pomer žien vo výkonných riadiacich pozíciách je osobitne nízky (10 % v roku 2013 v porovnaní so 17 % medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi). Preto by sa kľúčové články smernice súvisiace s prispôsobením výberového konania mali uplatňovať na všetkých riadiacich pracovníkov.

Rozdiely vo výberových konaniach
V návrhu Komisie sa dôraz kladie na osobitný spôsob výberu kandidátov na vedúce pozície. Mal by byť transparentný, neutrálny a založený na kvalifikácii jednotlivca. Spôsob, akým sa vedúci pracovníci vyberajú alebo vymenúvajú, sa však nie vždy podobá postupu výberu radových zamestnancov. V niektorých členských štátoch napríklad vedúcich pracovníkov vymenúvajú alebo volia pracovníci alebo členovia odborov, ako napríklad v nemeckom systéme „spolurozhodovania“. Okrem toho nie sú kvality jednotlivca vždy jediným relevantným kritériom. Rovnováha medzi rôznymi schopnosťami, skúsenosťami, národnosťou alebo zohľadnenie zastúpenia môžu byť dôležitými či dokonca rozhodujúcimi faktormi pri konečnom výbere vedúcich pracovníkov. Odbory a podniky požadovali viac flexibility v spôsobe vymenúvania alebo výberu.
Spravodajkyňa preto navrhuje v článku 4 ods. 1 ponechať členským štátom a podnikom voľnosť, pokiaľ ide o prispôsobenie ich postupu výberu alebo vymenúvania, a zamerať sa na výsledok. Prispôsobenia môžu mať rôznu formu a môžu sa vzťahovať na postup vymenúvania, prijímania a výberu, pokiaľ ich cieľom bude aspoň 40 % žien na vedúcich pozíciách v kótovaných spoločnostiach.

Zameranie na celý proces prijímania zamestnancov
Návrh Komisie sa zameriava výhradne na jednotlivý výber kandidátov na vedúce pozície. Prijímanie zamestnancov na vedúce pozície však nezačína vo fáze výberu; začína sa fázou vytvorenia skupiny kandidátov na výber. Ak táto skupina neobsahuje dostatok schopných a vhodných žien, je stále nepravdepodobné, že bude vybraná žena, hoci sú výberové kritériá plne rodovo neutrálne.
Spravodajkyňa preto navrhuje zahrnúť výberovú skupinu do povinnosti ohlasovania pre spoločnosti, ktoré nevybrali ženy, aj keď sú ženy stále nedostatočne zastúpené, tým, že budú požadované informácie o počte žien vo výberovej skupine, ako aj kritériá použité na výber

kandidáta, a opatrenia, ktoré v ďalších postupoch prijmú na zaručenie dostatočného počtu kvalifikovaných a vhodných kandidátov nedostatočne zastúpeného pohlavia.

Povinnosti nahlasovania a podávania vysvetlenia
Smernica by mala byť určená tým spoločnostiam, ktoré nevyvíjajú dostatočné úsilie alebo nedosahujú dostatočné výsledky pri podpore rodovej rovnosti na svojich vedúcich pozíciách. Spravodajkyňa chce preto rozlišovať medzi spoločnosťami, ktoré dosahujú dobré výsledky a tými, ktoré si vedú slabo. Všetky spoločnosti budú mať vo svojich výročných správach povinnosť poskytovať údaje o rodovom zastúpení na svojich vedúcich pozíciách za celý rok a predkladať tieto údaje príslušným vnútroštátnym orgánom. Ak spoločnosti vymenujú osobu nadmerne zastúpeného pohlavia, zvyšujú sa ich povinnosti predkladania informácií, nahlasovania a podávania vysvetlenia. Budú musieť zverejniť rodovú skladbu výberovej skupiny a dôvody a kritériá vedúce k výberu kandidátov nadmerne zastúpeného pohlavia, ako aj predložiť opatrenia na zaručenie vyváženejšieho rodového zastúpenia vo výberovej skupine a na zvýšenie šancí vymenovania vedúceho pracovníka nedostatočne zastúpeného pohlavia pri budúcich vymenovaniach.

Doložka o pozastavení
Návrh Komisie má za cieľ nezasahovať do jestvujúcich vnútroštátnych opatrení prijatých na zvýšenie rodovej rozmanitosti na vedúcich pozíciách. Spravodajkyňa navrhuje ponechať členským štátom možnosť pozastaviť platnosť určitých kľúčových článkov smernice. Ak členský štát pociťuje, že dobrovoľné alebo iné opatrenia tiež povedú k splneniu cieľov smernice, mal by mať slobodu presvedčiť sa, či tomu tak bude. Spravodajkyňa však navrhuje posilniť záruky, že vnútroštátne politiky sú rovnako efektívne pri dosahovaní 40 % cieľa smernice. Na tento účel by pozastavenie platnosti malo byť podmienené súhlasom Komisie. Ak sa okrem toho do roku 2017 nedosiahne cieľ 30 % žien na vedúcich pozíciách, smernica automaticky nadobudne účinnosť pre tento členský štát.

Sankcie a stimuly
Spravodajkyňa súhlasí s prístupom Komisie ponechať členským hlavnú zodpovednosť za zavedenie efektívnych, primeraných a odrádzajúcich sankcií. Možno však zaviesť dodatočné stimuly. Členské štáty by mali mať možnosť odmeňovať spoločnosti tak, že použijú dosiahnutie 40 % cieľa ako kritérium na udelenie zákazky vo verejnom obstarávaní. Okrem toho by inštitúcie EÚ mali ísť príkladom a prideľovať zmluvy verejného obstarávania iba spoločnostiam, ktoré úž 40 % cieľ dosiahli. Dodržiavanie tejto smernice (ktoré si netreba zamieňať s konečným cieľom) by malo byť podmienkou získania fondov z EÚ.

POZMEŇUJÚCE NÁVRHY

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci vyzýva Výbor pre právne veci a Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť, aby ako gestorské výbory zaradili do svojej správy tieto pozmeňujúce návrhy:

Pozmeňujúci návrh 1
Návrh smernice
Názov 1

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
Návrh	Návrh
SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY	SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY
o zlepšení rodovej vyváženosti medzi ***nevýkonnými*** riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach	o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze ***a veľkých verejných podnikov*** a súvisiacich opatreniach
(Text s významom pre EHP)	(Text s významom pre EHP)

Pozmeňujúci návrh 2
Návrh smernice
Citácia 1

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej ***článok 157 ods. 3***,	so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na ***jej články 8, 157 ods. 3 a 4***,

Pozmeňujúci návrh 3
Návrh smernice
Citácia 1a (nová)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	so zreteľom na články 2 a 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii,

Pozmeňujúci návrh 4
Návrh smernice
Citácia 1b (nová)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	so zreteľom na článok 23 Charty základných práv Európskej únie,

Pozmeňujúci návrh 5
Návrh smernice
Citácia 1c (nová)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	so zreteľom na článok 4 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW),

Pozmeňujúci návrh 6

Návrh smernice
Odôvodnenie 2a (nové)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	(2a) S cieľom dosiahnuť rodovú rovnosť na pracovisku musí na všetkých úrovniach spoločnosti existovať model rozhodovania, ktorý je rodovo vyvážený, a zároveň sa musí zabezpečiť odstránenie rozdielov v odmeňovaní, ktoré značne prispievajú k feminizácii chudoby.

Pozmeňujúci návrh 7

Návrh smernice
Odôvodnenie 6a (nové)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	(6a) Vo svojich vnútorných politikách zamestnanosti by mali všetky inštitúcie EÚ a agentúry dodržiavať súlad so zásadami rodovej rovnosti, a to najmä zabezpečovaním rozhodovania, ktoré je rodovo vyvážené, na všetkých úrovniach v rámci svojich príslušných orgánov.

Pozmeňujúci návrh 8
Návrh smernice
Odôvodnenie 7

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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.	(7) Účinné využitie ľudského kapitálu je najdôležitejším faktorom konkurencieschopnosti hospodárstva pri úspešnom konkurovaní v globalizovanom hospodárstve. ***Existuje skupina*** vysoko vzdelaných a kvalifikovaných žien, o čom svedčí ***okrem iného*** aj skutočnosť, že 60 % absolventov univerzít sú ženy. Ak sa tento potenciál ani naďalej nebude využívať pri vymenovávaní na hospodárske rozhodovacie pozície, bude to znamenať nedostatočné využitie kvalifikovaného ľudského kapitálu.

Pozmeňujúci návrh 9

Návrh smernice
Odôvodnenie 7a (nové)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	(7a) S cieľom zabezpečiť podporovanie rodovej rovnosti by mali členské štáty zaviesť ustanovenia, podľa ktorých môžu muži a ženy kombinovať pracovný a rodinný život, najmä flexibilné opatrenia a podpory tým, ktorí majú povinnosti súvisiace so starostlivosťou.

Pozmeňujúci návrh 10

Návrh smernice
Odôvodnenie 8

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(8) Spoločnosti sa už vo veľkej miere	(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 inovačnejší 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.	zhodujú na tom, že prítomnosť žien vo vrcholových orgánoch zlepšuje ich správu a riadenie, pretože zvyšuje tímovú výkonnosť a posilňuje kvalitu prijímania rozhodnutí, a to vďaka zohľadňovaniu vyváženejšej perspektívy. 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 ***by*** preto by ***malo mať*** pozitívny vplyv na výsledky príslušných spoločností.

Pozmeňujúci návrh 11

Návrh smernice
Odôvodnenie 9

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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 zlepší návratnosť investícií do vzdelávania, a to tak pre samotné ženy, ako aj pre verejný sektor. Ak sú ženy vo vrcholových orgánoch	(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 ***by mal mať*** vyšší podiel žien vo vrcholových orgánoch spoločností pozitívny vplyv na odstraňovanie rozdielov v zamestnanosti žien a mužov a rozdielov v ich odmeňovaní. Ak sa v plnom rozsahu využije existujúci potenciál ženských talentov, značne sa zlepší návratnosť investícií do vzdelávania, a to tak pre samotné ženy, ako aj pre verejný sektor. Ak sú ženy vo vrcholových orgánoch

kótovaných spoločností v EÚ zastúpené nedostatočne, znamená to, že hospodárstva členských štátov v plnej miere nevyužívajú možnosti na dosiahnutie dlhodobo udržateľného rastu.

kótovaných spoločností v EÚ zastúpené nedostatočne, znamená to, že hospodárstva členských štátov v plnej miere nevyužívajú možnosti na dosiahnutie dlhodobo udržateľného rastu.

Pozmeňujúci návrh 12

Návrh smernice
Odôvodnenie 11

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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.	(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. ***Členské štáty by si preto mali vymieňať informácie a osvedčené postupy zamerané na dosahovanie lepších výsledkov, a to prostredníctvom prijímania opatrení na podporu rodovej rovnosti.***

Pozmeňujúci návrh 13

Návrh smernice
Odôvodnenie 13

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(13) Vo väčšine členských štátov sú výberové konania a kvalifikačné kritériá pre pozície vo vrcholových orgánoch v	(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.

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

Pozmeňujúci návrh 14

Návrh smernice
Odôvodnenie 14

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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***	(14) Cieľom tejto smernice nie je podrobne zosúladiť vnútroštátne právne predpisy o ***postupoch prijímania, výberu a vymenúvania pracovníkov*** a kvalifikačné kritériá pre pozície vo vrcholových orgánoch, ***požaduje však od kótovaných spoločností a veľkých***

spoločností, v ktorých neexistuje vyvážené zastúpenie oboch pohlaví***, požadovať, aby tieto spoločnosti prijímali rozhodnutia týkajúce sa vymenovania nevýkonných 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 nevýkonnými 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.

verejných podnikov upraviť oznamovanie voľných miest, postupy prijímania, výberu a vymenúvania pracovníkov, čo sa ukázalo ako nutné pre to, aby sa dosiahlo vyvážené zastúpenie oboch pohlaví. Opatrenia na úrovni EÚ ***sú hlavným nástrojom na účinné zabezpečenie*** rovnakých podmienok hospodárskej súťaže v celej Únii ***a zabránenie*** praktickým komplikáciám vo fungovaní podnikov.

Pozmeňujúci návrh 15

Návrh smernice
Odôvodnenie 15

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(15) V stratégii na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu Európa 2020 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	(15) V stratégii na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu Európa 2020 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, vo vrcholových orgánoch ***a na všetkých***

pozitívny vedľajší účinok na zamestnanosť žien v príslušných spoločnostiach a v rámci celého hospodárstva.	***úrovniach spoločnost***i, bude mať pozitívny vedľajší účinok na zamestnanosť žien v príslušných spoločnostiach a v rámci celého hospodárstva.

Pozmeňujúci návrh 16

Návrh smernice
Odôvodnenie 16

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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 stanovia 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.	Cieľom Únie by preto malo byť zvýšiť zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch spoločností ***vo všetkých členských štátoch***, aby sa posilnil hospodársky rast***, podporila mobilita na pracovnom trhu a posilnila*** konkurencieschopnosť európskych podnikov a dosiahla skutočná rovnosť žien a mužov na trhu práce. Tento cieľ by sa mal presadzovať prostredníctvom minimálnych požiadaviek na pozitívnu diskrimináciu. Takéto požiadavky by mali mať formu záväzných opatrení, ktoré stanovia kvantitatívny cieľ pre rodové zloženie vrcholových orgánov kótovaných spoločností ***a veľkých verejných podnikov***, 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.

Pozmeňujúci návrh 17

Návrh smernice
Odôvodnenie 18

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(18) Táto smernica by sa nemala	(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 podnikov, a to aj vtedy, ak ide o kótované spoločnosti.

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 podnikov, a to aj vtedy, ak ide o kótované spoločnosti. ***Členské štáty by však mali zavádzať politiky na podporu a stimuláciu MSP, aby sa výrazne zlepšila rodová rovnosť na všetkých úrovniach riadenia a vo vrcholových orgánoch***.

Pozmeňujúci návrh 18

Návrh smernice
Odôvodnenie 20

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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***	(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 ***na všetkých riadiacich pracovníkov***.

zastúpení.

Pozmeňujúci návrh 19

Návrh smernice
Odôvodnenie 21

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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.	(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 ***na základe dôkladných a rozsiahlych konzultácií so sociálnymi partnermi na vnútroštátnej úrovni.***

Pozmeňujúci návrh 20

Návrh smernice
Odôvodnenie 22

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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	(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 ***a veľké verejné spoločnosti,*** v ktorých majú vo vrcholových orgánoch príslušníci nedostatočne zastúpeného

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 vyberaných 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.

pohlavia menej než 40 % pozícií riadiacich pracovníkov, ***by mali prispôsobiť svoje postupy prijímania, oznamovania voľných pracovných miest, výberu a vymenúvania pracovníkov***, aby sa dosiahol uvedený percentuálny podiel najneskôr do 1. januára 2020. Preto sa v smernici stanovuje cieľ, aby najmenej 40 % riadiacich pracovníkov bolo z radov nedostatočne zastúpeného pohlavia do tohto dátumu. Tento cieľ sa v zásade týka len celkovej rodovej rôznorodosti medzi riadiacimi pracovníkmi a nezasahuje do konkrétnej voľby jednotlivých riadiacich pracovníkov vyberaných 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.

Pozmeňujúci návrh 21
Návrh smernice
Odôvodnenie 23

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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 podnikoch.[32] Vďaka tomuto dominantnému vplyvu majú k dispozícii nástroje, ktorými môžu potrebnú zmenu uskutočniť rýchlejšie. V prípade takýchto spoločností by preto	(23) Členské štáty majú rozhodujúci vplyv na ***veľké verejné podniky*** 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 podnikoch.[32] Vďaka tomuto dominantnému vplyvu majú k dispozícii nástroje, ktorými môžu potrebnú zmenu uskutočniť rýchlejšie. V prípade takýchto spoločností by preto cieľ, že najmenej 40 % riadiacich

cieľ, že najmenej 40 % ***nevýkonných*** riadiacich pracovníkov musia byť príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia, mal byť stanovený na skorší dátum.

pracovníkov musia byť príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia, mal byť stanovený na skorší dátum.

Pozmeňujúci návrh 22
Návrh smernice
Odôvodnenie 24

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(24) Spôsob stanovenia počtu pozícií ***nevýkonných*** 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 ***nevýkonných*** pracovníkov vrcholových orgánov. Príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia by preto napríklad mali vo vrcholovom orgáne zloženom z troch ***alebo štyroch nevýkonných*** riadiacich pracovníkov obsadiť aspoň jednu pozíciu, vo vrcholovom orgáne zloženom z piatich alebo šiestich ***nevýkonných*** riadiacich pracovníkov aspoň dve pozície a vo vrcholovom orgáne zloženom zo siedmich alebo ôsmich ***nevýkonných*** riadiacich pracovníkov aspoň tri pozície.	(24) Spôsob stanovenia počtu pozícií 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 ***a veľké verejné podniky*** by nemali mať povinnosť vymenovať príslušníkov nedostatočne zastúpeného pohlavia ***viac než polovice*** pozícií pracovníkov vrcholových orgánov. Príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia by preto napríklad mali vo vrcholovom orgáne zloženom z troch riadiacich pracovníkov obsadiť aspoň jednu pozíciu, vo vrcholovom orgáne zloženom zo ***štyroch***, piatich alebo šiestich riadiacich pracovníkov aspoň dve pozície a vo vrcholovom orgáne zloženom zo siedmich alebo ôsmich riadiacich pracovníkov aspoň tri pozície.

Pozmeňujúci návrh 23

Návrh smernice
Odôvodnenie 26

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(26) V súlade s ***touto judikatúrou by členské štáty mali zabezpečiť, aby výber najkvalifikovanejších kandidátov na pozície nevýkonných riadiacich pracovníkov vo vrcholových orgánoch vychádzal z porovnávacej analýzy kvalifikácie každého kandidáta na základe vopred stanovených, jasných, neutrálne formulovaných a jednoznačných kritérií***. Medzi príklady typov kritérií výberu, ktoré môžu spoločnosti používať, patrí odborná prax v riadiacich a/alebo dozorných úlohách, 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***.	(26) V súlade s ***článkom 23 Charty základných práv Európskej únie a v prípade súvisiacej uplatniteľnej judikatúry by členské štáty mali zaručiť transparentnosť pri svojich postupoch prijímania, oznamovania voľných pracovných miest, výberu a vymenovania pracovníkov, pričom by mali dodržiavať právo na rešpektovanie súkromného života, vzhľadom na ustanovenia o spracovaní osobných údajov, uznané v článkoch 7 a 8 Charty.*** 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 ***aspoň*** rovnako kvalifikovaný ako kandidát druhého pohlavia. ***Členské štáty by mali zaručiť, aby spoločnosti, ktoré nedosahujú kľúčové ciele smernice, poskytli dodatočné informácie o svojich politikách prijímania, výberu a vymenovania pracovníkov, a najmä predložili konkrétne plány na zlepšenie rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch.***

Pozmeňujúci návrh 24

Návrh smernice
Odôvodnenie 27

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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 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.	(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. ***Týmto legislatívnym nástrojom sa preto dodržiava rozmanitosť výberových postupov a zároveň sa vyzýva k prispôsobeniu týchto postupov, aby sa dosiahol cieľ zvýšiť účasť žien vo vrcholových orgánoch.*** Požiadavky týkajúce sa výberu kandidátov by mali byť splnené v príslušnej fáze výberového konania v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a stanovami dotknutých kótovaných spoločností. Aby sa dosiahol cieľ vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností, umožňuje sa touto smernicou rozmanitosť výberových postupov.

Pozmeňujúci návrh 25

Návrh smernice
Odôvodnenie 27a (nové)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	(27a) V prípade, že je predbežný výber kandidátov založený na volebných alebo hlasovacích postupoch, napríklad podľa pracovníkov alebo ich zástupcov, prispôsobia sa postupy v rámci celého procesu, aby sa dosiahol cieľ vyváženejšieho zastúpenia v správnej rade

ako celku, a zároveň sa zabezpečilo, aby žiadnym spôsobom nebolo vopred určené pohlavie zvoleného riaditeľa v tomto postupe.

Pozmeňujúci návrh 26

Návrh smernice
Odôvodnenie 28

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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 spoločnosti, 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.	(28) Táto smernica sa zameriava na zlepšenie rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi spoločností, ktoré sú kótované na burze, a ***veľkých verejných podnikov, a*** tým prispieť k realizácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, ktorá je považovaná za základné právo Únie. Kótované spoločnosti ***a veľké verejné podniky*** by preto mali mať povinnosť zverejniť na žiadosť neúspešného kandidáta nielen kvalifikačné kritériá, na ktorých sa ***prijímanie,*** výber ***alebo vymenovanie*** zakladalo, 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 ***a veľkých verejných podnikov***, 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.

Pozmeňujúci návrh 27

Návrh smernice
Odôvodnenie 29

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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.	(29) Ak sa neúspešný kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia domnieva, že je rovnako kvalifikovaný ako vymenovaný kandidát druhého pohlavia, ***dotknutá spoločnosť alebo dotknutý podnik*** by mala byť povinná preukázať správnosť výberu.

Pozmeňujúci návrh 28

Návrh smernice
Odôvodnenie 30

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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 ***nevýkonných*** riadiacich pracovníkov, ktoré boli vykonané v rozpore s vnútroštátnymi ustanoveniami prijatými v súlade s článkom 4 ods. 1, za neplatné alebo ich zruší.	(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 riadiacich pracovníkov, ktoré boli vykonané v rozpore s vnútroštátnymi ustanoveniami prijatými v súlade s článkom 4 ods. 1, za neplatné alebo ich zruší, ***ako aj nútené rozpustenie, ktoré v prípade závažného a opakovaného porušenia povinností nariadi príslušný súdny orgán s plným zreteľom na riadne procesné záruky***.

Pozmeňujúci návrh 29
Návrh smernice
Odôvodnenie 31

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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.	***vypúšťa sa***

Pozmeňujúci návrh 30
Návrh smernice
Odôvodnenie 32

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(32) Vzhľadom na to, že ***kótované spoločností by sa mali zamerať*** na zvýšenie ***podielu príslušníkov nedostatočne zastúpeného pohlavia vo všetkých rozhodovacích pozíciách***, môžu členské štáty stanoviť, že cieľ stanovený v tejto smernici by sa mal považovať za splnený, keď kótované spoločnosti môžu preukázať, že ***príslušníci*** nedostatočne zastúpeného pohlavia ***sú zastúpení aspoň*** v jednej tretine všetkých riadiacich pozícií, ***a to bez ohľadu na to, či sú výkonnými alebo nevýkonnými členmi***.	(32) Vzhľadom na to, že ***percento žien medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi je ešte nižšie, by sa mal vytvoriť dodatočný stimul na zvýšenie počtu žien vo výkonných riadiacich pozíciách***. Členské štáty môžu stanoviť, že cieľ stanovený v tejto smernici sa považuje za splnený, ak kótované spoločnosti môžu dokázať, že ***riadiaci pracovníci*** nedostatočne zastúpeného pohlavia ***predstavujú*** aspoň jednu tretinu pozícií riadiacich pracovníkov ***za podmienky, že aspoň jeden z výkonných riadiacich pracovníkov je nedostatočne zastúpeného pohlavia***.

Pozmeňujúci návrh 31
Návrh smernice
Odôvodnenie 33

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(33) Okrem ***opatrení*** týkajúcich sa ***nevýkonných*** riadiacich pracovníkov a ***tiež*** s cieľom zlepšiť rodovú vyváženosť medzi riadiacimi pracovníkmi zapojenými do	(33) Okrem ***stimulov*** týkajúcich sa ***výkonných*** riadiacich pracovníkov a s cieľom ďalej zlepšiť rodovú vyváženosť medzi riadiacimi pracovníkmi zapojenými

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.	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 ***a do 1. januára 2018 v prípade veľkých verejných podnikov***. Cieľom týchto záväzkov by malo byť dosiahnutie skutočného pokroku v otázke lepšej rodovej vyváženosti v jednotlivých spoločnostiach.

Pozmeňujúci návrh 32

Návrh smernice
Odôvodnenie 34

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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 nesplnila, mala by uviesť opatrenia, ktoré na splnenie daného cieľa dosiaľ prijala a zamýšľa v budúcnosti prijať.	(34) Členské štáty by mali od kótovaných spoločností ***a veľkých verejných podnikov*** 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 ***a veľký verejný podnik*** v oblasti rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi dosiahla. Takéto informácie by sa mali zverejňovať ***vo vhodnej a ľahko prístupnej forme vo výročnej správe a na internetových stránkach*** a v prípade, že dotknutá spoločnosť daný cieľ ešte nesplnila, mala by ***podrobne*** uviesť opatrenia, ktoré na splnenie daného cieľa dosiaľ prijala a zamýšľa v budúcnosti prijať.

Pozmeňujúci návrh 33

Návrh smernice

Odôvodnenie 35

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(35) Je možné, že niektoré členské štáty zaviedli opatrenia na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch ešte predtým, ako táto smernica nadobudla účinnosť. Takýmto členským štátom by sa malo umožniť uplatňovať tieto opatrenia namiesto procedurálnych požiadaviek týkajúcich sa menovania kandidátov, ak môžu preukázať, že prostredníctvom nimi prijatých opatrení je možné cieľ týkajúci sa zastúpenia nedostatočne zastúpeného pohlavia, ktorým je aspoň 40 % podiel tohto pohlavia medzi ***nevýkonnými*** 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.	(35) Je možné, že niektoré členské štáty zaviedli opatrenia na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vrcholových orgánoch ešte predtým, ako táto smernica nadobudla účinnosť. Takýmto členským štátom by sa malo umožniť uplatňovať tieto opatrenia namiesto procedurálnych požiadaviek týkajúcich sa menovania kandidátov, ak môžu preukázať, že prostredníctvom nimi prijatých opatrení je možné cieľ týkajúci sa zastúpenia nedostatočne zastúpeného pohlavia, ktorým je aspoň 40 % podiel tohto pohlavia medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností ***alebo tretinový cieľ uvedený v článku 4 ods. 1 tejto smernice***, dosiahnuť rovnako účinne, a to najneskôr 1. januára 2020 alebo v prípade ***veľkých verejných podnikov*** najneskôr do 1. januára 2018. ***Komisia by mala vyhodnotiť, či pri vykonávaní cieľov tejto smernice došlo k dostatočnému pokroku. V prípade nedostatočného pokroku v niektorom členskom štáte nadobudnú ustanovenia tejto smernice platnosť v tomto členskom štáte automaticky.***

Pozmeňujúci návrh 34

Návrh smernice
Odôvodnenie 37

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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	(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 ***nevýkonnými*** riadiacimi pracovníkmi vo vrcholových orgánoch v celej Únii, ktoré by zodpovedalo cieľom stanoveným v tejto smernici, členské štáty konajúce individuálne nikdy v blízkej budúcnosti nesplnia. 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.

vychádzajúce z komplexnej analýzy všetkých dostupných informácií o minulých a súčasných trendoch, ako aj zámeroch ukazujú, že vyvážené rodové zastúpenie medzi riadiacimi pracovníkmi vo vrcholových orgánoch v celej Únii, ktoré by zodpovedalo cieľom stanoveným v tejto smernici, členské štáty konajúce individuálne nikdy v blízkej budúcnosti nesplnia. 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.

Pozmeňujúci návrh 35

Návrh smernice
Odôvodnenie 38

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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	(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 prispôsobenie.

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 ***a veľkým verejným podnikom*** poskytuje dostatočne dlhý čas na prispôsobenie.

Pozmeňujúci návrh 36

Návrh smernice
Článok 1

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
Touto smernicou sa stanovujú opatrenia, ktoré majú zabezpečiť vyváženejšie zastúpenie mužov a žien medzi ***nevýkonnými*** 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.	Touto smernicou sa stanovujú opatrenia, ktoré majú zabezpečiť vyváženejšie zastúpenie mužov a žien medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností ***a veľkých verejných podnikov*** tým, že sa zavádzajú opatrenia, ktorých cieľom je urýchliť pokrok v oblasti rodovej vyváženosti, pričom sa spoločnostiam poskytuje dostatočný čas na vykonanie potrebných opatrení.

Pozmeňujúci návrh 37

Návrh smernice
Článok 2 – bod 1

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(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	(1) kótovaná spoločnosť“ je spoločnosť, ***ktorá sa nachádza*** 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

2004/39/ES;	bodu 14 smernice 2004/39/ES;

Pozmeňujúci návrh 38

Návrh smernice
Článok 3

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
Táto smernica sa nevzťahuje na malé a stredné podniky (ďalej len „ MSP “).	Táto smernica sa nevzťahuje na malé a stredné podniky ***a mikropodniky*** (ďalej len „ MSP “), ***členské štáty by však mali zaviesť politiky na podporu a podnecovanie MSP k významnému zlepšeniu rodovej rovnováhy na všetkých úrovniach riadenia a vo vrcholových orgánoch***.

Pozmeňujúci návrh 39
Návrh smernice
Článok 4 – nadpis

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
Ciele týkajúce sa ***nevýkonných*** riadiacich pracovníkov	Ciele týkajúce sa riadiacich pracovníkov

Pozmeňujúci návrh 40

Návrh smernice
Článok 4 – odsek 1

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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,***	1. Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti ***a veľké verejné podniky***, v ktorých majú vo vrcholových orgánoch príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia menej než 40 % pozícií riadiacich pracovníkov***, prispôsobili svoje prijímacie, výberové alebo vymenovacie konania vrátane predbežného výberu, výberu alebo vymenovania na všetky riadiace pozície,***

neutrálne formulovaných a jednoznačných kritérií, aby sa dosiahol uvedený percentuálny podiel najneskôr do 1. januára 2020 alebo v prípade kótovaných spoločností, ktoré sú verenými podnikmi, do 1. januára 2018.	***s cieľom dosiahnutia*** uvedeného percentuálneho podielu najneskôr do 1. januára 2020 alebo v prípade kótovaných spoločností, ktoré sú verejnými podnikmi, do 1. januára 2018. ***Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti vykonali potrebné úpravy v príslušných fázach procesu prijímania, predbežného výberu, výberu alebo vymenovania. Členské štáty by mali obzvlášť zabezpečiť, aby spoločnosti vyberali kandidátov na pozície vo vrcholových orgánoch z rodovo vyváženého súboru.*** ***Členské štáty v prípade toho, že sa výberové konanie uskutoční na základe komparatívnej analýzy kvalifikácií každého kandidáta, zabezpečia, aby takéto úpravy zahŕňali vopred stanovené, jasné, neutrálne formulované a jednoznačné kritériá.***

Pozmeňujúci návrh 41

Návrh smernice
Článok 4 – odsek 1a (nový)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	1a. Členské štáty môžu stanoviť, že cieľ stanovený v tomto odseku je splnený, ak kótované spoločnosti a verejné podniky môžu dokázať, že príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia predstavujú aspoň jednu tretinu na pozíciách riadiacich pracovníkov za podmienky, že sú v tejto kvóte zastúpené oba typy riadiacich pracovníkov – výkonní aj nevýkonní. Počet potrebný na splnenie tohto tretinového cieľa je počet, ktorý sa najviac približuje k podielu jednej tretiny.

Pozmeňujúci návrh 42

Návrh smernice
Článok 4 – odsek 2

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
2. Počet pozícií ***nevýkonný***ch riadiacich pracovníkov, ktorý je potrebný na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1, ***sa má čo najviac približovať k 40 % podielu, ale nemá presiahnuť 49 %.***	2. Počet pozícií h riadiacich pracovníkov, ktorý je potrebný na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1, je ***najmenej 40 %.***

Pozmeňujúci návrh 43

Návrh smernice
Článok 4 – odsek 3

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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.	3. Na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1 ***a v súlade s článkom 23 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie*** členské štáty zabezpečia, aby sa pri ***prijímaní,*** výbere ***a vymenovaní*** riadiacich pracovníkov uprednostňovali ***kompetentní*** kandidáti nedostatočne zastúpeného pohlavia ***okrem prípadu, keď sa podľa vyhodnotenia cieľov s prihliadnutím na všetky kritériá nakloní rovnováha v prospech*** kandidáta druhého pohlavia. ***Na tento účel musia byť kritériá výberu predovšetkým jasné, transparentné a nediskriminačné.*** ***V prípade výberového konania založeného na kompetenciách sa uprednostní kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia v prípade, že kandidát je rovnako kvalifikovaný ako kandidát druhého pohlavia, pokiaľ ide o vhodnosť, spôsobilosť a profesionálnu výkonnosť***.

Pozmeňujúci návrh 44
Návrh smernice
Článok 4 – odsek 4

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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.	4. Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti ***a veľké verejné podniky*** boli povinné zverejniť ***neúspešnému kandidátovi počet a pohlavie kandidátov vo výberovej skupine pri zaručení ich anonymity v súlade s právnymi predpismi EÚ o ochrane údajov***, kvalifikačné kritériá, na ktorých sa ***prijímanie,*** výber ***alebo vymenovanie*** zakladali, objektívne porovnávacie hodnotenie týchto kritérií a prípadne dôvody, ktoré rozhodli v prospech kandidáta druhého pohlavia.

Pozmeňujúci návrh 45
Návrh smernice
Článok 4 – odsek 4a (nový)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	4 a. Členské štáty zaručia, aby boli požiadavky týkajúce sa výberu kandidátov splnené v príslušnej fáze výberového konania v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a stanovami dotknutých kótovaných spoločností.

Pozmeňujúci návrh 46

Návrh smernice
Článok 4 – odsek 5

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
5. Členské štáty prijmú v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že ***pokiaľ*** neúspešný kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia zistí skutočností, z ktorých možno usudzovať, že tento	5. Členské štáty prijmú v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami potrebné opatrenia***, aby od kótovaných spoločností alebo veľkých verejných podnikov vyžadovali preukázanie toho, že sa ich postup vymenovávania uskutočnil***

kandidát bol rovnako kvalifikovaný ako vymenovaný kandidát druhého pohlavia, kótovaná spoločnosť bude musieť dokázať, že nedošlo k porušeniu pravidiel stanoveným v odseku 3.

v súlade s pravidlom ustanoveným v odseku 3, najmä v prípade, keď neúspešný kandidát nedostatočne zastúpeného pohlavia zistí skutočnosti, z ktorých možno usudzovať, že tento kandidát bol rovnako kvalifikovaný ako vymenovaný kandidát druhého pohlavia, kótovaná spoločnosť ***alebo veľký verejný podnik*** bude musieť dokázať, že nedošlo k porušeniu pravidiel stanoveným v odseku 3.

Pozmeňujúci návrh 47
Návrh smernice
Článok 4 – odsek 6

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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.	***vypúšťa sa***

Pozmeňujúci návrh 48

Návrh smernice
Článok 5 – odsek 1

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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.	1. Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti prijali ďalšie individuálne záväzky týkajúce sa rodovo vyváženého zastúpenia oboch pohlaví medzi výkonnými pracovníkmi v súlade s postupmi uvedenými v článku 4. ***Cieľom takýchto záväzkov je dosiahnutie skutočného pokroku v oblasti lepšej rodovej vyváženosti,*** ktorá sa má dosiahnuť najneskôr do 1. januára 2020 alebo,

v prípade ***veľkých verejných podnikov***, do 1. januára 2018.

Pozmeňujúci návrh 49

Návrh smernice
Článok 5 – odsek 2

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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.	2. Členské štáty vyžadujú od kótovaných spoločností ***a veľkých verejných podnikov***, aby raz ročne od [dva roky po prijatí] predkladali príslušným vnútroštátnym orgánom ***v prípade potreby vo svojich výročných správach*** informácie o rodovom zastúpení v ich vrcholových orgánoch s rozlíšením medzi nevýkonnými a výkonnými riadiacimi pracovníkmi, ako aj informácie ***o dosiahnutom pokroku a*** o tom, aké opatrenia prijali v súvislosti s cieľmi stanovenými v článku 4 ods. 1 a v odseku 1 tohto článku, ***a v prípade potreby o pohlaví všetkých vymenovaných riadiacich pracovníkov počas referenčného obdobia, a*** aby tieto informácie vhodným, ***zrozumiteľným*** a dostupným spôsobom zverejňovali na svojich webových stránkach.

Pozmeňujúci návrh 50

Návrh smernice
Článok 5 – odsek 3

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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,	3. Ak kótovaná spoločnosť ***alebo veľký verejný podnik*** 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

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

Pozmeňujúci návrh 51

Návrh smernice
Článok 5 – odsek 4

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
4. Členské štáty prijmú 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) boli tiež poverené presadzovaním, analýzou, monitorovaním a podporou rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností.	***vypúšťa sa***

Odôvodnenie

Vypustenie tejto časti sa nemyslí ako vypustenie textu, ale ako prepracovanie smernice. Táto časť sa teraz uvádza ako samostatný článok 8 odsek a nový. Je to s cieľom rozšíriť právomoci orgánu dohľadu v oblasti rodovej rovnosti.

Pozmeňujúci návrh 52

Návrh smernice
Článok 6 – odsek 2 – úvodná časť

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
2. Sankcie musia byť účinné, primerané a odradzujúce a môžu zahŕňať tieto opatrenia:	2. Sankcie musia byť účinné, primerané, ***progresívne*** a odradzujúce a zahŕňajú tieto opatrenia:

Pozmeňujúci návrh 53

Návrh smernice
Článok 6 – odsek 2 – písmeno a

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
(a) správne pokuty;	(a) ***včasné varovanie a následné*** správne pokuty;

Pozmeňujúci návrh 54

Návrh smernice
Článok 6 – odsek 2 – písmeno ba (nové)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	(ba) nútené rozpustenie príslušnej rady, ktoré v prípade závažného a opakovaného porušenia povinností nariadi príslušný súdny orgán s plným zreteľom na riadne procesné záruky.

Odôvodnenie

Je potrebné objasniť, že členské štáty majú celý rad možností, ako na vnútroštátnej úrovni stanoviť presvedčivý systém sankcií.

Pozmeňujúci návrh 55
Návrh smernice
Článok 6 – odsek 2c (nový)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	2 c. Členské štáty oznamujú sankcie zavedené na dosiahnutie súladu s ustanoveniami tejto smernice.

Pozmeňujúci návrh 56

Návrh smernice

Článok 7 – odsek 1

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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***.	Členské štáty ***sa podnecujú, aby zaviedli alebo zachovali*** ustanovenia, ktoré ešte viac než ustanovenia tejto smernice podporujú zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia mužov a žien v spoločnostiach zaregistrovaných na ich území ***s cieľom dosiahnuť cieľ stanovený v článku 23 Charty základných práv Európskej únie*** a za predpokladu, že tieto opatrenia ***sú zamerané na cieľ tejto smernice a nepresahujú rámec toho, čo je nevyhnutné na jeho dosiahnutie***.

Pozmeňujúci návrh 57

Návrh smernice
Článok 8 – odsek 3 – pododsek 1

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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 ***nevýkonným***i riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností, odložiť uplatnenie procedurálnych požiadaviek, ktoré sa týkajú menovania kandidátov a sú uvedené v článku 4 ods. 1, 3, 4 a 5, ***ak môžu preukázať***, že prostredníctvom týchto opatrení môžu príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia byť zastúpení aspoň na 40 % pozícií ***nevýkonných*** riadiacich pracovníkov kótovaných spoločností, a to najneskôr do 1. januára 2020 alebo v ***prípade kótovaných spoločností, ktoré sú verenými podnikmi***, do 1. januára 2018.	Bez toho, aby bol dotknutý článok 4 ods. 6, môžu členské štáty, ktoré už pred nadobudnutím účinnosti tejto smernice zaviedli opatrenia na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností ***a veľkých verejných podnikov, alebo členské štáty, v ktorých existujú iné, napríklad samoregulačné opatrenia na zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností,*** odložiť uplatnenie procedurálnych požiadaviek, ktoré sa týkajú menovania kandidátov a sú uvedené v článku 4 ods. 1, 3, 4 a 5 ***a uplatnenie článku 5 ods. 1, ak hodnotenie Európskej komisie naznačuje***, že prostredníctvom týchto opatrení môžu príslušníci nedostatočne zastúpeného pohlavia byť zastúpení buď aspoň na 40 % pozícií

nevýkonných riadiacich pracovníkov kótovaných spoločností ***alebo podľa tretinového cieľa uvedeného v článku 4 ods. 7,*** a to najneskôr do 1. januára 2020 alebo v prípade ***verejných podnikov***, do 1. januára 2018. ***Dotknuté členské štáty predložia Komisii príslušné preukazujúce informácie.***

Odôvodnenie

Aj samoregulačné opatrenia (napr. kódexy správy a riadenia spoločností), ktoré sa ukázali byť účinnými, by mali odôvodňovať zrušenie procedurálnych požiadaviek.

Pozmeňujúci návrh 58

Návrh smernice
Článok 8a (nový)

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
	Článok 8a
	Subjekt v oblasti rovnosti
	***Členské štáty prijmú 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)[1] boli tiež poverené presadzovaním, analýzou, monitorovaním a podporou rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností*.**
	[1] Ú. v. ES L 204, 26.7.2006, s. 23.

Pozmeňujúci návrh 59

Návrh smernice

Článok 9 – odsek 1

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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.	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 ***a veľké verejné podniky*** prijali podľa článku 5 ods. 1.

Pozmeňujúci návrh 60

Návrh smernice
Článok 9 – odsek 2 – pododsek 1

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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 verenými podnikmi***, a do 1. januára 2020 v prípade kótovaných spoločností, ***ktoré nie sú verenými 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	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 ***uverejní*** osobitnú správu o tom, či tieto opatrenia skutočne umožňujú príslušníkom nedostatočne zastúpeného pohlavia, aby do 1. januára 2018 v prípade ***verejných podnikov***, a do 1. januára 2020 v prípade kótovaných spoločností, boli zastúpení aspoň na 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov. Prvú takúto správu Komisia zverejní do 1. júla 2017, ďalšie správy sa budú zverejňovať do šiestich mesiacov po predložení príslušných správ členských štátov podľa odseku 1.

štátov podľa odseku 1.

Pozmeňujúci návrh 61

Návrh smernice
Článok 9 – odsek 2 – pododsek 2

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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 verenými podnikmi, a do 1. januára 2020, ak nie sú verenými 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.	Dotknuté členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti ***a veľké verejné podniky***, 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 riadiacich pracovníkov aspoň 40 % príslušníkov nedostatočne zastúpeného pohlavia, uplatňovali od týchto dátumov procedurálne požiadavky, ktoré sa týkajú ***prijímania, výberu a*** vymenovania kandidátov a sú uvedené v článku 4 ods. 1, 3, 4 a 5.

Pozmeňujúci návrh 62

Návrh smernice
Článok 9 – odsek 3

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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.	3. Komisia preskúma uplatňovanie tejto smernice a predloží správu Európskemu parlamentu a Rade najneskôr do 31. decembra 2021 a potom každé dva roky. Komisia ***po konzultáciách s Európskym parlamentom, Radou a európskymi sociálnymi partnermi*** zhodnotí najmä to, či sa dosiahli ciele tejto smernice.

Pozmeňujúci návrh 63

Návrh smernice
Článok 9 – odsek 4

Text predložený Komisiou	*Pozmeňujúci návrh*
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.	***vypúšťa sa***

POSTUP

Názov	Rodová vyváženosť medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze
Referenčné čísla	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
Gestorské výbory dátum oznámenia na schôdzi	JURI FEMM 22.11.2012 22.11.2012
Výbor, ktorý predložil stanovisko dátum oznámenia na schôdzi	EMPL 22.11.2012
Spravodajkyňa výboru požiadaného o stanovisko dátum vymenovania	Marije Cornelissen 12.12.2012
Článok 51 – spoločné schôdze výborov dátum oznámenia na schôdzi	 17.1.2013
Prerokovanie vo výbore	23.4.2013 19.6.2013 8.7.2013
Dátum prijatia	9.7.2013
Výsledok záverečného hlasovania	+: 37 –: 5 0: 4
Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer
Náhradníci (čl. 187 ods. 2) prítomní na záverečnom hlasovaní	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz