EVROPSKÝ PARLAMENT 2009 - 2014

Výbor pro právní záležitosti
Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

2012/0299(COD)

21.6.2013

***I
NÁVRH ZPRÁVY

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

Výbor pro právní záležitosti
Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

Zpravodajky: Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

(Postup společných schůzí výborů – článek 51 jednacího řádu)

Vysvětlivky

*	Postup konzultace
***	Postup souhlasu
***I	Řádný legislativní postup (první čtení)
***II	Řádný legislativní postup (druhé čtení)
***III	Řádný legislativní postup (třetí čtení)

(Druh postupu závisí na právním základu navrženém v návrhu aktu.)

Pozměňovací návrhy k návrhu aktu

V pozměňovacích návrzích Parlamentu je pozměněný text zvýrazněn ***tučnou kurzivou***. Zvýraznění *normální kurzivou* je upozorněním pro technická oddělení a označuje části návrhu aktu, u nichž je navržena oprava, a má sloužit k usnadnění vypracování konečného znění (např. zjevné chyby nebo vynechání textu v některé jazykové verzi). Tyto navržené opravy podléhají dohodě příslušných oddělení.

V záhlaví každého pozměňovacího návrhu k existujícímu aktu, který má být návrhem aktu pozměněn, je na třetím řádku uveden existující akt a na čtvrtém řádku ustanovení existujícího aktu, kterého se pozměňovací návrh týká. Převzaté části ustanovení existujícího aktu, které Parlament hodlá změnit, zatímco návrh aktu tento úsek nezměnil, jsou označeny **tučně**. Případné vypuštění takovýchto úseků se označuje **[...]**.

OBSAH

Strana

NÁVRH LEGISLATIVNÍHO USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU 5

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ 19

NÁVRH LEGISLATIVNÍHO USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

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

(Řádný legislativní postup: první čtení)

Evropský parlament,

– s ohledem na návrh Komise předložený Evropskému parlamentu a Radě (COM(2012)0614),

– s ohledem na čl. 294 odst. 2 a čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie, v souladu s nimiž Komise předložila svůj návrh Parlamentu (C7-0382/2012),

– s ohledem na čl. 294 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie,

– s ohledem na stanovisko Výboru pro právní záležitosti k navrženému právnímu základu,

– s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 13. února 2013[1],

– s ohledem na stanovisko Výboru regionů ze dne 30. května 2013[2],

– s ohledem na článek 55 jednacího řádu,

– s ohledem na společná jednání Výboru pro právní záležitosti a Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví podle článku 51 jednacího řádu,

– s ohledem na zprávu Výboru pro právní záležitosti a Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví a stanoviska Hospodářského a měnového výboru, Výboru pro zaměstnanost a sociální věci a Výboru pro vnitřní trh a ochranu spotřebitelů (A7-0000/2013),

1. přijímá níže uvedený postoj v prvním čtení;

2. vyzývá Komisi, aby věc znovu postoupila Parlamentu, bude-li mít v úmyslu svůj návrh podstatně změnit nebo jej nahradit jiným textem;

3. pověřuje svého předsedu, aby předal postoj Parlamentu Radě, Komisi, jakož i vnitrostátním parlamentům.

---

[1] Úř. věst. C 133, 9.5.2013, s. 68.

[2] Dosud nezveřejněný v Úředním věstníku.

Pozměňovací návrh 1

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 7

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(7) Účinné využití lidského kapitálu je nejdůležitějším faktorem konkurenceschopnosti hospodářství a má klíčový význam pro řešení demografických výzev, před kterými EU stojí, a pro to, aby mohla úspěšně konkurovat v globalizované ekonomice a zajistit si komparativní výhody vůči třetím zemím. Skutečnost, že 60 % absolventů vysokých škol jsou ženy, svědčí o tom, že počet vysoce vzdělaných a kvalifikovaných žen stále roste. Pokud se tento potenciál i nadále nebude využívat ***při jmenování osob do ekonomických*** rozhodovacích ***pozic***, znamenalo by to, že nebude plně využit kvalifikovaný lidský kapitál.	(7) Účinné využití lidského kapitálu je nejdůležitějším faktorem konkurenceschopnosti***, rozvoje a růstu*** hospodářství a má klíčový význam pro řešení demografických výzev, před kterými EU stojí, a pro to, aby mohla úspěšně konkurovat v globalizované ekonomice a zajistit si komparativní výhody vůči třetím zemím. Skutečnost, že 60 % absolventů vysokých škol jsou ženy, svědčí o tom, že počet vysoce vzdělaných a kvalifikovaných žen stále roste. Pokud se tento potenciál i nadále nebude využívat ***v řídících a*** rozhodovacích ***pozicích společností***, znamenalo by to, že nebude plně využit kvalifikovaný lidský kapitál.

Or. en

Pozměňovací návrh 2

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 8

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(8) Společnosti se již ve velké míře shodují na tom, že přítomnost žen v řídících a dozorčích orgánech zlepšuje jejich správu a řízení, neboť zvyšuje týmovou výkonnost a kvalitu přijímání rozhodnutí a to tím, že stanovisko přijímá tým, který je diverzifikovanější, pokud jde o pohlaví i názory jeho členů, tudíž zohledňuje více pohledů a dochází k vyváženějším rozhodnutím. Z četných studií rovněž vyplývá, že existuje pozitivní vztah mezi genderovou diverzitou v nejvyšším vedení a finanční výkonností i ziskovostí	(8) Společnosti se již ve velké míře shodují na tom, že přítomnost žen v řídících a dozorčích orgánech zlepšuje jejich správu a řízení, neboť zvyšuje týmovou výkonnost a kvalitu přijímání rozhodnutí a to tím, že stanovisko přijímá tým, který je diverzifikovanější, pokud jde o pohlaví i názory jeho členů, tudíž zohledňuje více pohledů***, představuje i proaktivnější obchodní model*** a dochází k vyváženějším rozhodnutím ***s cílem lépe zohlednit společenské podmínky a potřeby spotřebitelů***. Z četných studií rovněž

společnosti. Vyšší zastoupení žen v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností v Unii proto může mít pozitivní dopad na výkonnost dotčených společností.

vyplývá, že existuje pozitivní vztah mezi genderovou diverzitou v nejvyšším vedení a finanční výkonností i ziskovostí společnosti. Vyšší zastoupení žen v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností v Unii proto může mít ***vzhledem k významné hospodářské a společenské odpovědnosti těchto společností*** pozitivní dopad na ***hospodářskou*** výkonnost dotčených společností. ***Proto je třeba zavádět a posilovat opatření na podporu kariérního postupu žen na všech úrovních vedení.***

Or. en

Pozměňovací návrh 3

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 9

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

k dosažení dlouhodobého udržitelného růstu.

států plně nevyužívá příležitosti k dosažení dlouhodobého udržitelného růstu.

Or. en

Pozměňovací návrh 4

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 14

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(14) Třebaže cílem této směrnice není harmonizovat vnitrostátní právní předpisy upravující výběrová řízení a kvalifikační kritéria do detailů, je přesto nezbytné zavést určité minimální normy, které budou od kotovaných společností, u kterých neexistuje vyvážené genderové zastoupení mužů a žen, požadovat, aby tyto společnosti přijímaly rozhodnutí o jmenování členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady na základě objektivního srovnávacího posouzení kvalifikací kandidátů z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků. Je to nutné k dosažení vyváženého zastoupení mužů a žen mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady. Pouze opatření na úrovni ***EU*** může účinně pomoci zajistit rovné konkurenční podmínky po celé Unii ***a*** zabránit komplikacím ve fungování podniků.	(14) Třebaže cílem této směrnice není harmonizovat vnitrostátní právní předpisy upravující výběrová řízení a kvalifikační kritéria do detailů, je přesto nezbytné zavést určité minimální normy, které budou od kotovaných společností, u kterých neexistuje vyvážené genderové zastoupení mužů a žen, požadovat, aby tyto společnosti přijímaly rozhodnutí o jmenování členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady na základě objektivního srovnávacího posouzení kvalifikací kandidátů z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků. Je to nutné k dosažení vyváženého zastoupení mužů a žen mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady. Pouze ***závazné*** opatření na úrovni ***Unie*** může účinně pomoci zajistit rovné konkurenční podmínky po celé Unii**,** zabránit komplikacím ve fungování podniků ***a umožnit výkonným a řídícím pracovníkům, aby v plné míře využívali možností, které nabízí vnitřní trh***.

Or. en

Pozměňovací návrh 5

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 16

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(16) Cílem Unie by proto mělo být zvýšit přítomnost žen v řídících a dozorčích orgánech společností, aby se posílil hospodářský růst a konkurenceschopnost evropských společností a na pracovním trhu se dosáhlo skutečné rovnosti žen a mužů. Tento cíl by se měl prosazovat prostřednictvím minimálních požadavků na pozitivní diskriminaci. Takové požadavky by měly mít formu závazných *opatřeních*, která stanoví kvantitativní cíl genderového složení řídících a dozorčích orgánů kotovaných společností, neboť členské státy i jiné země, které se rozhodly pro takový nebo podobný postup, dosahují při zlepšování nedostatečného zastoupení žen na ekonomických rozhodovacích pozicích nejlepších výsledků.	(16) Cílem Unie by proto mělo být zvýšit přítomnost žen v řídících a dozorčích orgánech společností, aby se posílil hospodářský růst a konkurenceschopnost evropských společností a na pracovním trhu se dosáhlo skutečné rovnosti žen a mužů. Tento cíl by se měl prosazovat prostřednictvím minimálních ***společných*** požadavků ***Unie*** na pozitivní diskriminaci. Takové požadavky by měly mít formu závazných *opatření*, která stanoví kvantitativní cíl genderového složení řídících a dozorčích orgánů kotovaných společností, neboť členské státy i jiné země, které se rozhodly pro takový nebo podobný postup, dosahují při zlepšování nedostatečného zastoupení žen na ekonomických rozhodovacích pozicích nejlepších výsledků.

Or. en

Pozměňovací návrh 6

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 18

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(18) Tato směrnice nemá platit pro mikropodniky a malé a střední podniky („MSP“) definované doporučením Rady 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikropodniků a malých a středních podniků, a to i v případě, že se jedná o kotované společnosti.	***vypouští se***

Or. en

Odůvodnění

Vzhledem k hospodářskému významu a hospodářským a sociálním povinnostem kotovaných společností by měly cíl stanovený směrnicí splňovat všechny tyto společnosti.

Pozměňovací návrh 7

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 23

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(23) Členské státy mají rozhodující vliv na kotované společnosti, které jsou veřejnými podniky ve smyslu čl. 2 písm. b) směrnice Komise 2006/111/ES ze dne 16. listopadu 2006 o zprůhlednění finančních vztahů mezi členskými státy a veřejnými podniky a o finanční průhlednosti uvnitř jednotlivých podniků. Díky tomuto rozhodujícímu vlivu mají k dispozici nástroje, které mohou nutnou změnu přinést rychleji. Takové společnosti by proto měly daný cíl, tj. alespoň 40 % členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady musí být osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví, splnit dříve.	(23) Členské státy mají rozhodující vliv na kotované společnosti, které jsou veřejnými podniky ve smyslu čl. 2 písm. b) směrnice Komise 2006/111/ES ze dne 16. listopadu 2006 o zprůhlednění finančních vztahů mezi členskými státy a veřejnými podniky a o finanční průhlednosti uvnitř jednotlivých podniků. Díky tomuto rozhodujícímu vlivu mají k dispozici nástroje, které mohou nutnou změnu přinést rychleji. Takové společnosti by proto měly daný cíl, tj. alespoň 40 % členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady musí být osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví, splnit dříve ***na základě vhodných mechanismů stanovených členskými státy v souladu s touto směrnicí***.

Or. en

Pozměňovací návrh 8

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 24

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(24) ***Způsob určení počtu pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, který je nutný pro splnění daného cíle, je třeba přesněji vymezit, neboť z důvodu velikosti většiny dozorčích rad/správních rad je matematicky pouze***	(24) ***Jsou-li členové dozorčí rady/nevýkonní členové správní rady pouze tři, je matematicky nemožné dosáhnout u obou pohlaví podílu většího než 40 %. V takových případech by tak osoby*** nedostatečně zastoupeného pohlaví

možné tento podíl (přesně 40 %) překročit, nebo nedodržet. Počet pozic v dozorčí radě/správní radě, který je nutný pro splnění daného cíle, by se proto měl 40 % co nejvíce blížit. Aby se zároveň zabránilo diskriminaci pohlaví, které mělo původně početní převahu, kotované společnosti by neměly mít povinnost jmenovat osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví do poloviny či více než poloviny pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady. Osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví ***by proto například*** měly v dozorčí radě/správní radě složené ze tří ***či čtyř*** členů obsadit alespoň jednu pozici***,***
v dozorčí radě/správní radě složené z pěti či šesti členů alespoň dvě pozice a
v dozorčí radě/správní radě složené ze sedmi či osmi členů alespoň tři pozice.

měly v dozorčí radě/správní radě složené ze tří členů obsadit alespoň jednu pozici.

Or. en

Pozměňovací návrh 9

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 26

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(26) V souladu s touto judikaturou by měly členské státy zajistit, aby výběr nejlépe kvalifikovaných kandidátů na pozice členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady vycházel z komparativní analýzy kvalifikace každého z kandidátů na základě předem určených, jasných, neutrálně formulovaných a jednoznačných kritérií. Mezi příklady typů kritérií výběru, které mohou společnosti používat, patří odborná zkušenost s řídícími a/nebo dozorčími úkoly, znalosti konkrétních oblastí, jako jsou finance, kontrola či řízení lidských zdrojů, vůdčí a komunikační dovednosti a schopnosti navazovat kontakty. Kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví by měl být upřednostněn, pokud je z hlediska	(26) V souladu s touto judikaturou by měly členské státy zajistit, aby výběr nejlépe kvalifikovaných kandidátů na pozice členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady vycházel z komparativní analýzy kvalifikace každého z kandidátů na základě předem určených, jasných, neutrálně formulovaných a jednoznačných kritérií. Mezi příklady typů kritérií výběru, které mohou společnosti používat, patří odborná zkušenost s řídícími a/nebo dozorčími úkoly, znalosti konkrétních oblastí, jako jsou finance, kontrola či řízení lidských zdrojů, vůdčí ***dovednosti, mezinárodní zkušenosti*** a komunikační dovednosti a schopnosti navazovat kontakty. Kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví by měl

vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků stejně kvalifikovaný jako kandidát opačného pohlaví a pokud objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.	být upřednostněn, pokud je z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků stejně kvalifikovaný jako kandidát opačného pohlaví a pokud objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.

Or. en

Pozměňovací návrh 10

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 31

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(31) Protože genderové složení pracovníků má přímý vliv na dostupnost kandidátů nedostatečně zastoupeného pohlaví, mohou členské státy stanovit, že dotčená společnost nemá mít povinnost splnit cíl stanovený směrnicí, pokud osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví tvoří méně než 10 % pracovníků.	***vypouští se***

Or. en

Odůvodnění

Povinnost zvýšit genderovou vyváženost musí splnit všechny společnosti, a proto by se nemělo počítat s žádnými výjimkami. Tato směrnice všem společnostem zajišťuje především pružnost při přijímání přiměřených postupů, které vyhovují potřebám jejich odvětví. Členové dozorčí rady / nevýkonní členové správní rady často plní úkoly dohledu a ovlivňují obecné řídící úkoly, které nejsou přímo spojeny s problematikou odvětví.

Pozměňovací návrh 11

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 34

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(34) Členské státy by měly od kotovaných	(34) Členské státy by měly od kotovaných

společností požadovat, aby každoročně předkládaly příslušným vnitrostátním orgánům informace o genderovém složení svých řídících a dozorčích orgánů, jakož i informace o tom, jak se jim daří plnit cíle stanovené v této směrnici, a umožnily tak těmto orgánům posoudit pokrok, kterého každá kotovaná společnost v oblasti genderové vyváženosti dosáhla. Tyto informace by měly být zveřejněny a v případě, že dotčená společnost daný cíl ještě nesplnila, měla by uvést opatření, která pro splnění daného cíle doposud přijala a hodlá v budoucnosti přijmout.

společností požadovat, aby každoročně předkládaly příslušným vnitrostátním orgánům informace o genderovém složení svých řídících a dozorčích orgánů, jakož i informace o tom, jak se jim daří plnit cíle stanovené v této směrnici, a umožnily tak těmto orgánům posoudit pokrok, kterého každá kotovaná společnost v oblasti genderové vyváženosti dosáhla. Tyto informace by měly být zveřejněny a v případě, že dotčená společnost daný cíl ještě nesplnila, měla by uvést opatření, která pro splnění daného cíle doposud přijala a hodlá v budoucnosti přijmout. ***Společnosti, které nesplnily cíle nebo závazky, by rovněž měly uvést důvody, proč tak neučinily, jakož i popis konkrétních opatření, která společnosti dosud přijaly či která hodlají přijmout, aby daný cíl splnily.***

Or. en

Pozměňovací návrh 12

Návrh směrnice
Bod odůvodnění 39

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(39) V souladu se zásadou proporcionality by měl být cíl, který mají kotované společnosti splnit, časově omezený a má zůstat platný pouze do té doby, dokud nebude v otázce genderového složení řídících a dozorčích orgánů dosaženo trvalého pokroku. Z toho důvodu by Komise měla uplatňování této směrnice pravidelně přezkoumávat a podávat o něm zprávu Evropskému parlamentu a Radě. Směrnice má pozbýt platnosti dne 31. prosince roku 2028. Komise by měla v rámci svého přezkumu posoudit, zda je nutné prodloužit platnost směrnice nad rámec tohoto období.	(39) V souladu se zásadou proporcionality by měl být cíl, který mají kotované společnosti splnit, časově omezený a má zůstat platný pouze do té doby, dokud nebude v otázce genderového složení řídících a dozorčích orgánů dosaženo trvalého pokroku. Z toho důvodu by Komise měla uplatňování této směrnice pravidelně přezkoumávat a podávat o něm zprávu Evropskému parlamentu a Radě. Směrnice má pozbýt platnosti dne 31. prosince roku 2028. Komise by měla v rámci svého přezkumu posoudit, zda je nutné prodloužit platnost směrnice nad rámec tohoto období. ***Členské státy by***

	měly spolupracovat se sociálními partnery a občanskou společností a účinně je informovat o významu směrnice, jejím provedení a uplatňování. Informační kampaně by významným způsobem přispěly ke zvyšování povědomí v nekotovaných společnostech a vybízely by je, aby proaktivně usilovaly o dosažení genderové vyváženosti.

Or. en

Pozměňovací návrh 13

Návrh směrnice
Čl. 2 – bod 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
1) „kotovanou společností“ se rozumí společnost se sídlem v některém z členských států, jejíž ***cenné papíry*** jsou v jednom nebo více členských státech přijaté k obchodování na regulovaném trhu ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 14 směrnice 2004/39/ES;	1) „kotovanou společností“ se rozumí společnost se sídlem v některém z členských států, jejíž ***akcie*** jsou v jednom nebo více členských státech přijaté k obchodování na regulovaném trhu ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 14 směrnice 2004/39/ES;

Or. en

Pozměňovací návrh 14

Návrh směrnice
Čl. 2 – bod 8

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
8) „malým a středním podnikem“ či „MSP“ se rozumí společnost, která zaměstnává méně než 250 osob a má roční obrat do 50 milionů EUR, nebo její bilanční suma celkem nepřesahuje 43 milionů EUR, nebo pokud jde o malé a střední podniky se sídlem v členském	***vypouští se***

státě, jehož měnou není euro, ekvivalentní částky v měně tohoto členského státu;

Or. en

Pozměňovací návrh 15

Návrh směrnice
Článek 3

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
Článek 3	***vypouští se***
Vyloučení malých a středních podniků z působnosti směrnice	
Tato směrnice neplatí pro malé a střední podniky (dále jen „MSP“).	

Or. en

Pozměňovací návrh 16

Návrh směrnice
Čl. 4 – odst. 2

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
2. Počet pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, který je nezbytný pro splnění cíle stanoveného v odstavci 1, má co nejvíce odpovídat 40% podílu, avšak nemá překročit 49 %.	2. Počet pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, který je nezbytný pro splnění cíle stanoveného v odstavci 1, ***činí nejméně 40 %. Jsou-li členové dozorčí rady/nevýkonní členové správní rady pouze tři, postačuje poměr jeden ku dvěma.***

Or. en

Odůvodnění

Spoluzpravodajky uznávají význam malých a středních podniků, které jsou inovativní oporou evropského průmyslu. Měly by tedy být předvojem v úsilí o rovnost žen a mužů, a proto by

měly být součástí této směrnice. Vzhledem k hospodářskému významu a hospodářským a sociálním povinnostem kotovaných společností by měly cíl stanovený směrnicí splňovat všechny tyto společnosti.

Pozměňovací návrh 17

Návrh směrnice
Čl. 4 – odst. 6

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
6. Členské státy mohou stanovit, že se cíl stanovený v odstavci 1 nevztahuje na kotované společnosti, v nichž osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví tvoří méně než 10 % pracovníků.	***vypouští se***

Or. en

Odůvodnění

Povinnost zvýšit genderovou vyváženost musí splnit všechny společnosti, a proto by se nemělo počítat s žádnými výjimkami. Tato směrnice všem společnostem zajišťuje především pružnost při přijímání přiměřených postupů, které vyhovují potřebám jejich odvětví. Členové dozorčí rady / nevýkonní členové správní rady často plní úkoly dohledu a ovlivňují obecné řídící úkoly, které nejsou přímo spojeny s problematikou odvětví.

Pozměňovací návrh 18

Návrh směrnice
Čl. 5 – odst. 3

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
3. Pokud kotovaná společnost neplní cíle stanovené v čl. 4 odst. 1 nebo vlastní individuální závazky přijaté podle tohoto článku *odstavce 1*, musí ***dodatečně k informacím uvedeným v tomto článku v odstavci 2*** uvádět ***rovněž*** důvody, kvůli kterým společnost cíle nebo závazky neplní, jakož i popis opatření, která společnost dosud přijala či která hodlá přijmout, aby dané cíle nebo závazky splnila.	3. Pokud kotovaná společnost neplní cíle stanovené v čl. 4 odst. 1 nebo vlastní individuální závazky přijaté podle *odstavce 1* tohoto článku, musí uvádět důvody, kvůli kterým společnost cíle nebo závazky neplní, jakož i popis opatření, která společnost dosud přijala či která hodlá přijmout, aby dané cíle nebo závazky splnila***. Důvody jsou součástí informací uvedených v odstavci 2.***

Or. en

Pozměňovací návrh 19

Návrh směrnice
Čl. 5 – odst. 4

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
4. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že orgán nebo orgány pověřené v souladu s článkem 20 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 (přepracované znění) budou rovněž příslušné pro prosazování, analýzu, sledování a podporu genderové vyváženosti v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností.	4. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že orgán nebo orgány pověřené v souladu s článkem 20 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 (přepracované znění) budou rovněž příslušné pro prosazování, analýzu, sledování a podporu genderové vyváženosti v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností. ***Za tímto účelem spolupracují členské státy efektivně se sociálními partnery a občanskou společností.***

Or. en

Pozměňovací návrh 20

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

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	ba) vyloučení z veřejných nabídkových řízení.

Or. en

Odůvodnění

Vzhledem k hospodářské a sociální odpovědnosti členských států a regionálních a místních orgánů je nezbytná větší transparentnost veřejných podniků. Proto by měly být kotované

společnosti, které nesplňují podmínky stanovené v této směrnici, vyloučeny z veřejných nabídkových řízení, která slouží obecnému hospodářskému zájmu.

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

Souvislosti

S ohledem na přetrvávající nerovnosti mezi ženami a muži na nejvyšších řídících pozicích ve společnostech spoluzpravodajky vítají tento návrh, který navazuje na usnesení Parlamentu na téma „Ženy a řízení podniků“ přijaté v roce 2011. Navržená směrnice přispívá k zachování zásady rovnosti, jež je základní hodnotou EU, a představuje konkrétní prvek strategie EU pro rovnost žen a mužů na všech úrovních a ve všech odvětvích hospodářského života, což Evropský parlament již mnohokrát připomněl.

V letech 1984 a 1996 vydala Evropská rada dvě doporučení, v nichž vyzvala soukromý sektor, aby zvýšil přítomnost žen na všech úrovních, na nichž se přijímají rozhodnutí, a vyzvala Evropskou komisi, aby v tomto ohledu přijala kroky. V březnu 2011 zahájila Komise dialog s velkými společnostmi kotovanými na burze v EU a rovněž iniciativu „Závazek Evropy – ženy ve vedoucích pozicích“, kterou společnosti mohly podepsat, a zavázat se tak ke zvýšení podílu žen v řídících a dozorčích orgánech na 30 % do roku 2015 a na 40 % do roku 2020. Tuto výzvu však během jednoho roku podepsalo pouze 24 společností.

Pokrok ve zvyšování zastoupení žen je v celé EU celkem vzato velmi pomalý1 a míra zlepšení je nestejná, pohybuje se nerovnoměrně od 5 % do 25 %. Spoluzpravodajky jsou proto přesvědčeny, že evropský zákonodárný orgán by měl přijmout náležitý právní předpis.

Spoluzpravodajky se domnívají, že náležitým právním základem pro závazná opatření, jejichž cílem je zajistit uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách zaměstnání a povolání, jsou ustanovení čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování EU. Tuto skutečnost potvrdil Výbor pro právní záležitosti na své schůzi dne 20. června 2013.

Význam přijetí právního předpisu EU

Celá řada členských států v průběhu let přijala iniciativy s cílem účelně vyřešit otázku genderové vyváženosti. Některé státy se prostřednictvím právních předpisů snažily zvýšit nízkou míru zastoupení žen v řídících a dozorčích orgánech[2], čímž značně urychlily proces směřující k dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů v těchto orgánech. Jiné státy pouze podporovaly proaktivní iniciativy a opatření přijímaná společnostmi. Ukázalo se, že jejich podpora je sice velmi užitečná, nicméně k dosažení hmatatelných výsledků stále nedostatečná. Proto je třeba konstatovat, že opatření a výsledky jsou v celé EU velmi odlišné.

Ve Francii se od října 2010 do ledna 2012 zvýšil podíl žen v řídících a dozorčích orgánech

[1] V letech 2003 až 2011 vzrostl podíl žen v řídících a dozorčích orgánek z 8,5 % na 13,7 %, což znamená nárůst o 5,2 procentních bodů za více jak osm let. Tato slabá průměrná míra změny tedy činí přibližně 0,6 procentních bodů ročně. (Zdroj: Zpráva Evropské komise o pokroku: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)

[2] Belgie, Francie a Itálie uzákonily závazné kvóty a sankce, zatímco Nizozemsko a Španělsko uzákonily kvóty bez sankcí. Dánsko, Finsko, Řecko, Rakousko a Slovinsko prosadily pravidla týkající se společností ve vlastnictví státu. (Zdroj: Zpráva Evropské komise o pokroku)

společností zahrnutých do francouzského indexu CAC 40 o 10 % procentních bodů na 22,3 %. V Itálii, jež v roce 2011 přijala právní předpis vyžadující, aby ženy do roku 2015 zastávaly v představenstvu a dozorčí radě kotovaných společností i společností ve vlastnictví státu třetinu pozic, došlo od ledna 2012 do října 2012 k nárůstu počtu žen v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností o 4,9 procentních bodů.

V jiných členských státech byly zahájeny vnitrostátní iniciativy v oblasti samoregulace, dobrovolných cílů a správy a řízení podniků (například kodexy chování)[1], které měly obchodní společnosti povzbudit k tomu, aby do vrcholných vedoucích pozic jmenovaly více žen.

Pozitivní dopady závazných cílů jsou hmatatelným důkazem, že společnosti jsou schopny dodržovat opatření k zajištění genderově vyváženého jmenování kandidátů. V členských státech, kde nebyla přijata žádná závazná opatření, společnosti stále ještě zdaleka nedosáhly přijatelné genderové vyváženosti.

Pro společnosti, které provozují přeshraniční činnost, ale rovněž pro mobilitu a profesní vyhlídky kvalifikovaných mužů a žen v rozhodovacích orgánech má zásadní význam pevný společný rámec.

V zájmu zajištění růstu, konkurenceschopnosti a lepší finanční výkonnosti společností je nezbytné využívat veškerý lidský kapitál, aby bylo možné účinně řešit problémy, s nimiž se EU v obtížné době hospodářské krize potýká. K tomuto cíli přispívají také opatření, jejichž účelem je zajistit lepší genderovou vyváženost v řídících a dozorčích orgánech.

Navrhovaná směrnice

Návrh, jenž spočívá na zásadě rovnosti, transparentnosti, meritokracie, spravedlnosti, společných postupech a cílech, má značnou přidanou hodnotu. Je třeba konstatovat, že dodržování podmínek stanovených směrnicí bude pro společnosti znamenat omezenou administrativní zátěž. Směrnice posílí sociální spravedlnost na trhu práce a přispěje k hospodářskému růstu, neboť budou plně využívány všechny dostupné zdroje, dovednosti a silné stránky, a tím i lidský potenciál EU.

Návrh je navíc v souladu se zásadou proporcionality a subsidiarity.

Účel směrnice:
Návrh stanoví jasný cíl dosáhnout 40% podílu nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady ve všech veřejně kotovaných společnostech a rovněž přiměřený rámec pro členské státy a společnosti, jež mají zavést účinné postupy, jejichž cílem je podpořit genderovou vyváženost v řídících a dozorčích orgánech všech kotovaných společností. Zlepší správu a řízení společností, neboť ženám nabídne více příležitostí zaujmout vedoucí funkci v rozhodovacích orgánech a přispět svými dovednostmi k posílení hospodářské výkonnosti společností.

[1] Vnitrostátní kodexy správy a řízení společností v Rakousku, Belgii, Dánsku, Finsku, Francii, Německu, Lucembursku, Nizozemsku, Polsku, Španělsku, Švédsku a Spojeném království v různé míře podporují genderovou diverzitu řídících a dozorčích orgánů společností.

Oblast působnosti směrnice:
Spoluzpravodajky berou na vědomí, že navrhovaná směrnice předkládá přechodné opatření, jak stanovit jasnou společnou strategii pro všechny členské státy, jejímž smyslem je dosáhnout společného cíle: dosáhnout alespoň 40% podílu nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady soukromých kotovaných společností do roku 2020 a kotovaných společností ve vlastnictví státu do roku 2018.

Směrnice členským státům umožňuje zohlednit během jejího provedení do vnitrostátního práva specifické rysy daného státu. Členské státy by tak měly úzce spolupracovat se společnostmi a zúčastněnými stranami na zavedení přiměřených postupů a mechanismů, jež umožní dosáhnout 40% cíle v rámci lhůty stanovené směrnicí.

Členské státy, které již zavedly efektivní systém, jej budou moci nadále využívat za předpokladu, že pro splnění alespoň 40% podílu nedostatečně zastoupeného pohlaví v řídících a dozorčích orgánech je stejně účinný jako navrhovaný systém. Dále budou muset stanovit přiměřené a odrazující sankce, jež se uplatní u společností, které poruší ustanovení této směrnice.

Pokud společnosti v úplném či částečném vlastnictví státu nedosáhnou do roku 2018 40% podílu a soukromé společnosti pak do roku 2020, zajistí členské státy, aby byl splněn cíl větší genderové vyváženosti ve společnostech.

Zvláštní ustanovení týkající se kotovaných společností, jež jsou veřejnými podniky
Podmínky spravedlnosti a transparentnosti jsou u společností a podniků v úplném či částečném vlastnictví státu, které lze nazvat veřejnými podniky ve smyslu čl. 2 písm. b) směrnice Komise 2006/111/ES ze dne 16. listopadu 2006, přísnější. Veřejným podnikem se rozumí podnik, na nějž mohou mít orgány veřejné moci přímo nebo nepřímo rozhodující vliv na základě vlastnictví, finanční účasti v něm nebo na základě pravidel, jimiž se podnik musí řídit. Vzhledem k hospodářské a sociální odpovědnosti těchto společností má lepší transparentnost a větší rovnost zásadní význam. Je nesporné, že veřejný sektor je ve společnosti vzorem a měl by zohledňovat zásluhy a sociální spravedlnost. Členské státy mají nad takovými společnostmi rozhodující vliv, a proto mají k dispozici více nástrojů, kterými mohou změny dosáhnout rychleji. Hlavním cílem společností ve vlastnictví státu je rovnost žen a mužů a větší podíl žen při přijímání ekonomických rozhodnutí. Navrhovaná směrnice proto stanoví, aby povinnost vyváženého zastoupení žen a mužů v řídících a dozorčích orgánech splnily tyto společnosti dříve než soukromé společnosti, konkrétně do roku 2018.

Hlavní body návrhu předloženého spoluzpravodajkami:

Rozšíření oblasti působnosti:
Spoluzpravodajky zdůrazňují, že je důležité rozšířit oblast působnosti směrnice, aby bylo možné účelně zlepšit její účinnost a dopad ve všech kotovaných společnostech.

- Všechny kotované společnosti by bez ohledu na svou velikost měly splnit cíl stanovený směrnicí. Tento požadavek je odůvodněn jejich hospodářskými a sociálními povinnostmi a hospodářským významem.

- Zahrnutí odvětví, v nichž převládá jedno pohlaví: cíl stanovený směrnicí by měly s ohledem na svůj hospodářský význam a hospodářské a sociální povinnosti splnit kotované společnosti působící v jakémkoli odvětví.

Závazný postup:
Spoluzpravodajky zdůrazňují, že je třeba výslovně uvést, že směrnice členským státům a společnostem ukládá za povinnost přijmout účinná opatření s cílem splnit daný cíl.

Větší transparentnost postupu jmenování / volby kandidáta na člena dozorčí rady / nevýkonného člena správní rady:
Spoluzpravodajky výrazně podporují větší transparentnost postupu jmenování a volby kandidáta na člena řídícího či dozorčího orgánu, neboť jedině tímto způsobem lze účinně zaručit diverzitu a výběr kandidátů na základě kritérií, jež zohledňují zásluhy.

Vyvážené zastoupení:
Spoluzpravodajky se domnívají, že v zájmu rovnosti žen a mužů by společnosti měly přijímat nezbytná opatření, jež zajistí podíl nedostatečně zastoupeného pohlaví ve výši alespoň 40 %. Jsou-li členové dozorčí rady / nevýkonní členové správní rady pouze tři, a proto nelze splnit kvótu 40 % pro každé pohlaví, je poměr jeden ku dvěma postačující.

Nesplnění požadavků:
Spoluzpravodajky se domnívají, že společnosti, které požadavky nesplnily, by měly uvést důvody, proč cíle nebo závazky nesplnily, a rovněž konkrétní opatření, která hodlají přijmout, aby efektivně zaručily, že cíl větší genderové vyváženosti bude splněn.

Sankce:
Spoluzpravodajky dále zdůrazňují, že členské státy musí stanovit, že kotované společnosti, které nezavedou, neuplatní nebo nedodrží stanovené postupy pro jmenování nebo volbu členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady, se vystavují účinným, přiměřeným a odrazujícím sankcím. Navrhují, aby byl seznam možných sankcí navržený Komisí rozšířen o vyloučení z veřejných nabídkových řízení.

Zdůrazňují význam účinných navazujících opatření a přezkumu. Proto je zásadní, aby členské státy od roku 2017 každé dva roky překládaly zprávu o provádění této směrnice.

Šíření obsahu směrnice a posilování její účinnosti:
Spoluzpravodajky jsou přesvědčeny, že bude třeba vést informační a komunikační kampaně a náležitě a účinně informovat zúčastněné strany a občany o dopadech této směrnice jak na hospodářství, tak i společnost. Informační kampaně zásadním způsobem přispějí ke zvyšování povědomí v nekotovaných společnostech a budou je vybízet, aby proaktivně usilovaly o dosažení genderové vyváženosti.