



## Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích - záznam o provedení hlasování per rollam

Číslo hlasování per rollam – 2/2023

Hlasování per rollam vyhlášeno dne: 19. 10. 2023

Hlasování per rollam uzavřeno dne: 25. 10. 2023

Hlasování per rollam vyhlásila: Nikola Viktorinová, Odbor rovnosti žen a mužů

Počet členek a členů k datu vyhlášení hlasování: 20

Počet členek a členů, kteří se v hlasování vyjádřili: 9

Počet členek a členů, kteří se nevyjádřili a jejichž hlas byl v souladu s čl. 4 odst. 4 jednacího řádu započten jako hlas PRO: 11

**Výsledek hlasování u a): 20 PRO, 0 PROTI, 0 ZDRŽEL(A) SE**

**Výsledek hlasování u b): 19 PRO, 0 PROTI, 1 ZDRŽEL(A) SE**

**Výsledek hlasování u c): 19 PRO, 0 PROTI, 1 ZDRŽEL(A) SE**

**Výsledek hlasování u d): 20 PRO, 0 PROTI, 0 ZDRŽEL(A) SE**

### Schválené usnesení:

**Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích,**

- a) bere na vědomí informace o přípravě transpozice Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (dále jako „Směrnice“);**
- b) doporučuje povinnosti vyplývající ze Směrnice vztáhnout na všechny emitenty v působnosti zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu;**
- c) doporučuje stanovit výši sankcí tak, aby byly dostatečně účinné, přiměřené a odrazující, včetně například zrušení rozhodnutí o výběru;**
- d) doporučuje zahrnout Úřad vlády, Českou národní banku a Veřejného ochránce práv mezi subjekty pro prosazování, analýzu, monitorování a podporu genderové vyváženosti v orgánech společností.**

### Odůvodnění:

Dne 19. září 2023 byl na jednání Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích představen aktuální stav přípravy transpozice Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních (dále jako „Směrnice“).<sup>1</sup>

Směrnice vstoupila v platnost dne 27. prosince 2022. Jejím cílem je dosáhnout vyváženějšího zastoupení žen a mužů mezi členy a členkami orgánů kotovaných společností zavedením účinných opatření. Směrnice představuje určité minimální standardy pro společnosti kotované na burzách, které nemají genderově vyvážené řídicí a dozorčí rady. Česká republika má závaznou povinnost transponovat Směrnici do svého právního řádu do 28. prosince 2024.

<sup>1</sup> Blíže viz plné znění Směrnice <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32022L2381>.

Úřad vlády jako gestor transpozice Směrnice na základě diskuze v pracovní skupině, která byla zřízena pro účely transpozice, dospěl k závěru, že v českém kontextu je na odborné a politické úrovni poptávka po minimální transpozici Směrnice. Z těchto důvodů bude připravovaný materiál z velké části, co do rozsahu transpozice, pouze minimální.

Směrnice se vztahuje pouze na největší kotované společnosti v České republice a dle předběžných odhadů se jedná o přibližně 6 obchodních společností. Dopady Směrnice tak budou minimální. Výbor v souvislosti s transpozicí proto doporučuje povinnosti vyplývající ze Směrnice vztáhnout na všechny emitenty v působnosti zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu.

Výbor dále doporučuje stanovit vyšší sankcí tak, aby byly dostatečně účinné, přiměřené a odrazující. Aktuální návrh materiálu předpokládá sankční řízení formou přestupkového řízení s možností uložení pokuty jako sankce. Dále návrh dává oprávnění neúspěšnému kandidátovi či kandidátce obrátit se s antidiskriminační žalobou na soud s možností domáhat se přiměřeného zadostiučinění, včetně náhrady nemajetkové újmy v penězích. Výbor považuje navrhané sankce za nedostačující, a to zejména v souvislosti s relativně nízkou výší pokuty s ohledem na velikost dotčených společností. Z toho důvodu Výbor navrhuje zvážení rozšířit okruh sankcí o možnost, aby soudní orgán zneplatnil či zrušil rozhodnutí o výběru členů orgánů společnosti, pokud bylo přijato v rozporu s vnitrostátními předpisy. Výbor má za to, že tato sankce by ve spojení s antidiskriminační žalobou představovala účinnou, přiměřenou a odrazující sankci. Výbor si je vědom praktických problémů s tímto spojených, zejména dopadu této sankce na očekávání třetích stran, nicméně má za to, že tyto účinky je možné určitým způsobem eliminovat.

Dle čl. 10 Směrnice členské státy určí jeden nebo více subjektů pro prosazování, analýzu, monitorování a podporu genderové vyváženosti v orgánech společností. Výbor doporučuje mezi tyto subjekty zahrnout Úřad vlády, Českou národní banku a veřejného ochránce práv. Úřad vlády se již nyní věnuje podpoře genderové vyváženosti v obchodních společnostech mimo jiné v souvislosti s naplňováním Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (dále jako „Strategie 2021+“). Strategie 2021+, schválená usnesením vlády ze dne 8. března 2021 č. 269, obsahuje několik opatření zaměřených na zvýšení zastoupení žen ve statutárních orgánech a ve vyšším vedení obchodních společností.<sup>2</sup> Úřad vlády by tak plnil zejména analytickou a podpůrnou činnost vůči dotčeným emitentům. Česká národní banka má již nyní pravomoci v oblasti dohledu podle zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů. Jeví se proto jako vhodné a účelné, aby plnila funkci subjektu podle čl. 10 Směrnice zejména co do prosazování a monitorování a případně podpory dotčených obchodních společností (v praxi by šlo zejména o vedení přestupkového řízení a o monitoringu formou reportování ze strany obchodních společností). Veřejný ochránce práv by plnil podpůrnou a analytickou činnost, kdy by zejména poskytoval poradenství neúspěšným kandidátům a kandidátkám.

Ženy tvoří jednu polovinu společnosti a více než 60 % absolventek a absolventů vysokých škol. V současné době je však v České republice zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci veřejné i soukromé sféry stále nevyrovnané. Zatímco v říjnu 2022 byl v zemích Evropské unie podíl žen zastoupených v představenstvech a dozorčích radách obchodních společností kótovaných na burze 32,2 %, v České republice to bylo necelých 21 %.<sup>3</sup> Podíl žen zastoupených v představenstvech a dozorčích radách obchodních společností s majetkovou účastí státu v České republice byl v roce 2022 dokonce jen 16 %.<sup>4</sup> Ve vztahu k podílu žen mezi osobami absolvujícími vysoké školy je nevyrovnané zastoupení v rozhodovacích pozicích stále značným plýtváním potenciálem vzdělaných žen.

Studie ukazují, že vyrovnanější podíl žen a mužů v rozhodovacích pozicích umožňuje diferencovanější pohled na řešení problémů, umožňuje využívat širšího spektra talentů a životních

---

<sup>2</sup> Blíže viz kapitola Rozhodování <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/>.

<sup>3</sup> Blíže viz [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_wmid\\_comp\\_compbm](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm).

<sup>4</sup> Blíže viz data Úřadu vlády, zveřejňovaná v rámci pravidelných Zpráv o rovnosti žen a mužů <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

zkušeností a může mít pozitivní dopady na výkonnost.<sup>5</sup> V návaznosti na to, že ženy a muži mají odlišné zkušenosti a nabízejí odlišné perspektivy, výzkumy a praxe dále dokládají, že diverzní týmy pracují výkonněji<sup>6</sup>, efektivněji a inovativněji než kolektivy homogenní, kde je významně zastoupena pouze jedna skupina, neboť dokáží jako celek lépe postihnout složité a komplexní jevy ve společnosti či byznysu. Některé studie ukazují, že společnosti s vyšším zastoupením žen ve vedoucích orgánech jsou obecně úspěšnější než společnosti s nižším zastoupením žen.<sup>7</sup> Zvýšené zastoupení žen ve vedoucích orgánech společností může pomoci vytvořit spravedlivější a inkluzivnější pracovní prostředí, které je pro zaměstnance a zaměstnankyně příznivější a víc je motivuje.

Zpracovala: Nikola Viktorinová

Schválil: Radan Šafařík

---

<sup>5</sup> Blíže viz Higgs, Derek. 2003. *Review of the role and effectiveness of non-executive directors* [online]. United Kingdom: The Department of Trade and Industry. Dostupné z: <http://www.ecgi.org/codes/documents/higgsreport.pdf>.

<sup>6</sup> Blíže viz Hoogendoorn, Sandern, Hessel Oosterbeek, Mirjam van Praag. 2013. „*The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment.*“ *Management Science*, 59(7): 1514-1528.

<sup>7</sup> V posledním desetiletí vzniklo mnoho studií, které se věnovaly ženám ve vedení společností. Vznikaly i metastudie, které analyzovaly již existující odbornou produkci, například KIRSCH, Anja (2018) *The gender composition of corporate boards: A review and research agenda.* *The Leadership Quarterly* 29(2): 346-364. Některé studie však nedocházejí k jednoznačným závěrům a jejich autoři proto zdůrazňují, že zavedení povinných kvót je podporováno i jinými důvody, než je zlepšení v řízení podniků a zvýšení výkonnosti firem.