

TABUĽKA ZHODY
návrhu právneho predpisu s právom Európskej únie

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 zo dňa 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach (Ú. v. EÚ L 315, 7.12.2022)			Návrh zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti (ďalej len „návrh zákona“) Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 575/2001 Z. z.“) Zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 343/2015 Z. z.“) Zákon č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 400/2015 Z. z.“)						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Článok	Text	Spôsob transp.	Číslo	Článok	Text	Zhoda	Poznámky	Identifikácia goldplatingu	Identifikácia oblasti goldplatingu a vyjadrenie k opodstatnenosti goldplatingu*
Č: 1	Účel			§ 1	Predmet zákona				
Č: 1	Cieľom tejto smernice je dosiahnuť vyváženejšie zastúpenie žien a mužov medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností tým, že sa zavádzajú účinné opatrenia, ktoré sa zameriavajú na urýchlenie pokroku v oblasti rodovej vyváženosti, pričom sa kótovaným spoločnostiam poskytuje dostatočný čas na vykonanie opatrení potrebných na tento účel.	N	Návrh zákona	§ 1	Predmet zákona Tento zákon upravuje niektoré opatrenia súvisiace s riadením kótovanej spoločnosti, pokiaľ ide o zastúpenie mužov a žien vo vrcholovom orgáne kótovanej spoločnosti.	Ú		GP-N	

Č: 3	Vymedzenie pojmov			§ 3	Vymedzenie pojmov				
Č: 3 B: 1 až 8	Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov: 1.,kótovaná spoločnosť“ je spoločnosť so sídlom v členskom štáte, ktorej akcie sú v jednom alebo viacerých členských štátoch prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v zmysle článku 4 ods. 1 bodu 21 smernice 2014/65/EÚ; 2.,vrcholový orgán“ je správny, riadiaci alebo dozorný orgán kótovanej spoločnosti; 3.,riadiaci pracovník“ je člen vrcholového orgánu vrátane člena, ktorý je zástupcom zamestnancov;	N	Návrh zákona	§ 3 úvodná veta P: a) P: b) P: c)	Na účely tohto zákona sa rozumie: kótovanou spoločnosťou spoločnosť so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorej akcie sú v jednom alebo vo viacerých členských štátoch Európskej únie prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu,4) Poznámka pod čiarou k odkazu 4 znie: § 3 ods. 1 zákona č. 429/2002 Z. z. o burze cenných papierov v znení neskorších predpisov. vrcholovým orgánom štatutárny orgán, alebo dozorný orgán kótovanej spoločnosti, riadiacim pracovníkom výkonný riadiaci pracovník alebo nevýkonný riadiaci pracovník, ktorý je členom vrcholového orgánu vrátane člena vrcholového orgánu,	Ú		GP-N GP-N GP-N GP-N	

	4., „výkonný riadiaci pracovník“ je člen unitárneho vrcholového orgánu, ktorý je zapojený do každodenného riadenia kótovanej spoločnosti alebo v prípade duálneho systému vrcholového orgánu, člen vrcholového orgánu, ktorý vykonáva riadiace funkcie v kótovanej spoločnosti; 5., „nevýkonný riadiaci pracovník“ je člen unitárneho vrcholového orgánu, ktorý nie je výkonným riadiacim pracovníkom, alebo v prípade duálneho systému vrcholového orgánu, člen vrcholového orgánu, ktorý vykonáva dozorné funkcie v kótovanej spoločnosti; 6., „unitárny vrcholový orgán“ je jediný vrcholový orgán, ktorý vykonáva riadiace a dozorné funkcie kótovanej spoločnosti; 7., „duálny systém vrcholového orgánu“ je systém, v ktorom riadiace a dozorné funkcie kótovanej spoločnosti vykonávajú samostatné vrcholové orgány;			P: d) P: e)	ktorý je zástupcom zamestnancov, výkonným riadiacim pracovníkom člen vrcholového orgánu, ktorý je zapojený do každodenného riadenia kótovanej spoločnosti, nevýkonným riadiacim pracovníkom člen vrcholového orgánu, ktorý nie je výkonným riadiacim pracovníkom a ktorý vykonáva dozorné funkcie,		Platná právna úprava v Slovenskej republike vychádza z duálneho systému vrcholových orgánov (predstavenstvo, dozorná rada), čomu je prispôsobená aj úprava v § 3 návrhu zákona.	GP-N GP-N GP-N GP-N	
--	---	--	--	---------------------------	---	--	--	---	--

	8., „mikropodnik, malý a stredný podnik“ alebo „MSP“ je spoločnosť, ktorá zamestnáva menej ako 250 osôb a ktorej ročný obrat nepresahuje 50 miliónov EUR alebo celková ročná súvaha nepresahuje 43 miliónov EUR alebo, pokiaľ ide o MSP so sídlom v členskom štáte, ktorého menou nie je euro, ekvivalentné sumy vyjadrené v mene tohto členského štátu.			§ 2 O:2	Tento zákon sa nevzťahuje na mikropodniky, ¹⁾ malé podniky ²⁾ a stredné podniky ³⁾ . Poznámky pod čiarou k odkazom 1 až 3 znejú: ¹⁾ Čl. 2 ods. 3 prílohy I nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 Zmluvy (Ú. v. EÚ L 187, 26. 6. 2014) v platnom znení. ²⁾ Čl. 2 ods. 2 prílohy I nariadenia EÚ č. 651/2014 v platnom znení. ³⁾ Čl. 2 prílohy I nariadenia EÚ č. 651/2014 v platnom znení.	V prípade mikropodniku, malého podniku a stredného podniku sa odkazuje na príslušné články nariadenia EÚ č. 651/2014, v ktorom sú obsiahnuté ich definície, nakoľko nariadenia EÚ sú priamo aplikovateľné vo vnútroštátnom právnom poriadku.	GP-N	
--	--	--	--	------------	--	--	-------------	--

¹⁾ Čl. 2 ods. 3 Prílohy I nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 Zmluvy (Ú. v. EÚ L 187, 26. 6. 2014).

²⁾ Čl. 2 ods. 2 Prílohy I nariadenia EÚ č. 651/2014.

³⁾ Čl. 2 Prílohy I nariadenia EÚ č. 651/2014.

Č: 4	Rozhodné právo								
Č: 4	Členským štátom oprávneným regulovať záležitosti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, je vo vzťahu k danej kótovanej spoločnosti členský štát, v ktorom má táto spoločnosť	N	Návrh zákona	§ 2 O: 1	Tento zákon sa vzťahuje na kótovanú spoločnosť so sídlom na území Slovenskej republiky.	Ú		GP-N	

	svoje sídlo. Rozhodné právo je právo tohto členského štátu.								
Č: 5	Ciele v súvislosti s rodovou vyváženosťou vo vrcholových orgánoch			§ 4	Ciele vyváženosti				
Č:5 O:1 úvodná V	Členské štáty zabezpečia, aby sa na kótované spoločnosti vzťahoval jeden z týchto cieľov, ktoré sa majú dosiahnuť do 30. júna 2026:	N	Návrh zákona	§ 4 O:1 úvodná V	Kótovaná spoločnosť zabezpečí, aby	Ú		GP-N	
P: a)	príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov;			P: a)	príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 40% pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo			GP-N	
P: b)	príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, a to výkonných aj nevýkonných riadiacich pracovníkov.			P: b)	príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 33% všetkých pozícií riadiacich pracovníkov.			GP-N	
O: 2	Členské štáty zabezpečia, aby si kótované spoločnosti, na ktoré sa nevzťahuje cieľ stanovený v odseku 1 písm. b), stanovili individuálne kvantitatívne ciele na účel zlepšenia rodovej vyváženosti medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi. Členské štáty zabezpečia, aby sa takéto			§ 10 O:2	Kótovaná spoločnosť, na ktorú sa nevzťahuje cieľ vyváženosti podľa § 4 ods. 1 písm. b) ustanoví v interných predpisoch najneskôr do 30. júna 2026 osobitné kvantitatívne ciele vyváženosti na			GP-N	

O: 3	kótované spoločnosti zamerali na dosiahnutie takýchto individuálnych kvantitatívnych cieľov do 30. júna 2026.			§ 4 O: 2	účely zlepšenia vyváženosti zastúpenia mužov a žien medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi.			GP-N	
	Počet pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktorý sa považuje za nevyhnutný na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1 písm. a), je počet, ktorý je čo najbližšie podielu 40 %, ale nepresahuje 49 %. Počet všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, ktorý sa považuje za nevyhnutný na dosiahnutie cieľa stanoveného v odseku 1 písm. b), je počet, ktorý je čo najbližšie podielu 33 %, ale nepresahuje 49 %. Tieto počty sa stanovujú v prílohe.			O:3	Počet pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov podľa ods. 1 pís. a) je počet, ktorý je najbližšie podielu 40% a zároveň nepresahuje podiel 49% pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov. Počet všetkých pozícií riadiacich pracovníkov podľa ods.1 pís. b) je počet, ktorý je najbližšie podielu 33% a nepresahuje 49% pozícií všetkých riadiacich pracovníkov.			GP-N	
Č: 6	Prostriedky na dosiahnutie cieľov			§ 5	Opatrenia na dosiahnutie cieľov vyváženosti				
Č:6		N	Návrh zákona	§ 5		Ú		GP-N	
O:1	Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti, ktoré			O: 1	Kótovaná spoločnosť, ktorá nedosahuje ciele				

	nedosahujú ciele uvedené v článku 5 ods. 1 písm. a) alebo b), upravili proces výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov. Uvedení kandidáti sa vyberajú na základe komparatívneho posúdenia kvalifikácií každého kandidáta. Na tento účel sa nediskriminačným spôsobom uplatňujú jasné, neutrálne formulované a jednoznačné kritériá počas celého výberového konania vrátane prípravy oznámení o voľných pracovných miestach, predbežného výberu, užšieho výberu a zostavenia výberovej skupiny kandidátov. Takéto kritériá sa stanovujú pred výberovým konaním.				vyváženosti podľa § 4 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), upraví proces výberu kandidátov na vymenovanie alebo na voľbu na voľnú pozíciu riadiaceho pracovníka (ďalej len „proces výberu“). Na tento účel kótovaná spoločnosť určí jasné, neutrálne formulované a jednoznačné podmienky procesu výberu pred výberovým konaním, najmä podrobnosti týkajúce sa oznámenia o voľnej pozícii riadiaceho pracovníka, o požadovaných kvalifikáciách predpokladoch, o predbežnom procese výberu a o užšom procese výberu. Podmienky procesu výberu podľa druhej vety uplatňuje kótovaná spoločnosť počas celého procesu výberu.			GP-N	
O: 2	Členské štáty zabezpečia, aby sa v situáciách, keď je pri výbere kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov potrebné zvoliť medzi kandidátmi, ktorí sú			O: 2	Kandidát na vymenovanie alebo na voľbu na voľnú pozíciu riadiaceho pracovníka (ďalej len			GP-N	

	rovnako kvalifikovaní z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov, uprednostnil kandidát menej zastúpeného pohlavia, okrem výnimočných prípadov, keď dôvody s vyššou právnou váhou, ako je uplatňovanie iných politík rozmanitosti, na ktoré sa odvolávajú v kontexte objektívneho posúdenia, ktoré zohľadňuje špecifickú situáciu kandidáta druhého pohlavia a ktoré je založené na nediskriminačných kritériách, rozhodnú v prospech kandidáta druhého pohlavia.			O:3	„kandidát“) sa vyberá na základe objektívneho komparatívneho posúdenia požadovaných kvalifikačných predpokladov. Ak sú v procese výberu podľa odseku 1 viacerí kandidáti, ktorí sú rovnako spôsobilí z hľadiska určených podmienok na obsadenie voľnej pozície, najmä z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov, kótovaná spoločnosť uprednostní kandidáta menej zastúpeného pohlavia. To neplatí, ak z hľadiska objektívneho posúdenia určených podmienok pre obsadenie voľnej pozície existujú v prospech kandidáta druhého pohlavia dôvody hodné osobitného zreteľa, najmä ak ide o uplatňovanie iných opatrení vyplývajúcich			GP-N	
--	---	--	--	-----	--	--	--	-------------	--

O: 3 úvodná V	Členské štáty zabezpečia, aby na žiadosť kandidáta, ktorý bol posudzovaný počas výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozíciu riadiaceho pracovníka, boli kótované spoločnosti povinné informovať tohto kandidáta o:				z osobitného predpisu, ktoré zohľadňujú špecifickú situáciu druhého kandidáta.				
P: a)	kvalifikačných kritériách, o ktoré sa výber opiera;			O: 4 Úvodná V	Kótovaná spoločnosť poskytne kandidátom na základe žiadosti informácie o			GP-N	
P: b)	objektívnom komparatívnom posúdení kandidátov na základe týchto kritérií; a			P: a)	požadovaných kvalifikačných predpokladoch v procese výberu,			GP-N	
				P: b)	objektívnom komparatívnom posúdení kandidátov na základe požadovaných kvalifikačných predpokladov			GP-N	
P: c)	v relevantnom prípade o špecifických dôvodoch, ktoré viedli k výnimočnému uprednostneniu kandidáta, ktorý nie je príslušníkom menej zastúpeného pohlavia.			O: 5	Neúspešnému kandidátovi poskytne kótovaná spoločnosť na základe žiadosti aj informáciu o dôvodoch hodných osobitného zreteľa, ktoré viedli k uprednostneniu kandidáta podľa odseku 3 druhej vety.			GP-N	

O: 4	Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami opatrenia potrebné na to, aby zabezpečili, že ak neúspešný kandidát menej zastúpeného pohlavia predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosť, z ktorých možno usudzovať, že tento kandidát bol rovnako kvalifikovaný ako kandidát druhého pohlavia vybraný na vymenovanie alebo voľbu na pozíciu riadiaceho pracovníka, je na kótovanej spoločnosti, aby dokázala, že nedošlo k porušeniu článku 6 ods. 2 Tento odsek nebráni členským štátom v zavedení pravidiel dokazovania, ktoré sú pre žalobcu priaznivejšie.			§ 6 O:1 § 6 O:2	Neúspešný kandidát menej zastúpeného pohlavia podľa § 5 ods. 3 prvej vety sa môže domáhať ochrany na súde, ak sa domnieva, že bol v procese výberu z hľadiska objektívneho komparatívneho posúdenia dotknutý na svojich právach a právom chránených záujmoch nedodržaním vyváženej zastúpenia mužov a žien vo vrcholovom orgáne bez existencie dôvodov hodných osobitného zreteľa podľa § 5 ods. 3 druhej vety. Môže sa domáhať najmä toho, aby kótovaná spoločnosť poskytla primerané zadost'účinenie, a ak je to možné, aby upustila od svojho konania alebo napravila protiprávny stav. Kótovaná spoločnosť je povinná na súde preukázať, že v procese výberu			GP-N GP-N	
------	--	--	--	---------------------------------------	--	--	--	-------------------------	--

O: 5	Ak sa postup výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozíciu riadiaceho pracovníka uskutočňuje formou hlasovania akcionárov alebo zamestnancov, členské štáty sú povinné od kótovaných spoločností vyžadovať, aby zabezpečili, že hlasujúci budú riadne informovaní o opatreniach stanovených v tejto smernici vrátane sankcií pre kótovanú spoločnosť v prípade nedodržania svojich povinností.			§ 5 O: 6	z hľadiska objektívneho komparatívneho posúdenia existovali v prospech kandidáta druhého pohlavia dôvody hodné osobitného zreteľa podľa § 5 ods. 3 druhej vety. Kótovaná spoločnosť pri procese výberu, ktorý sa uskutočňuje formou hlasovania akcionárov alebo zamestnancov, informuje hlasujúcich o opatreniach na dosiahnutie cieľov vyváženosti podľa § 4 ods. 1, o povinnostiach a sankciách podľa tohto zákona vrátane sankcií pre kótovanú spoločnosť pri nedodržaní súvisiacich povinností.			GP-N	
Č: 7	Podávanie správ			§ 7	Informačná povinnosť				
Č: 7 O:1	Členské štáty sú povinné od kótovaných spoločností vyžadovať, aby raz ročne poskytli príslušným orgánom informácie o rodovom zastúpení vo svojich vrcholových	N	Návrh zákona	§ 7 O: 1 Úvodná V.	Kótovaná spoločnosť poskytuje Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“)	Ú		GP-N GP-N	

O:2	orgánov s rozlíšením medzi výkonnými a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi, ako aj informácie o tom, aké opatrenia prijali na dosiahnutie uplatniteľných cieľov stanovených v článku 5 ods. 1 a vo vhodnom prípade cieľov stanovených v súlade s článkom 5 ods. 2 Členské štáty sú povinné od kótovaných spoločností vyžadovať, aby tieto informácie vhodným a ľahko dostupným spôsobom uverejnili na svojich webových sídlach. Na základe poskytnutých informácií členské štáty uverejňujú a pravidelne, ľahko dostupným a centralizovaným spôsobom aktualizujú zoznam kótovaných spoločností, ktoré dosiahli niektorý z cieľov stanovených v článku 5 ods. 1	N			najneskôr do 31. januára príslušného kalendárneho roka informácie podľa stavu k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka o				
				P: a)	zastúpení mužov a žien vo vrcholových orgánoch s rozlíšením medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi,			GP-N	
				P: b)	prijatých opatreniach na dosiahnutie cieľov vyváženosti podľa § 4 ods. 1.			GP-N	
				O:2	Kótovaná spoločnosť zverejňuje informácie podľa odseku 1 na svojom webovom sídle.			GP-N	
	Ak kótovaná spoločnosť nedosiahne jeden z cieľov stanovených v článku 5 ods. 1 alebo vo vhodnom prípade cieľov stanovených v súlade s článkom 5 ods. 2, informácie uvedené v odseku 1 tohto článku zahŕňajú aj dôvody, pre ktoré sa tieto ciele nedosiahli, ako aj komplexný opis opatrení, ktoré kótovaná spoločnosť doteraz			O:3	Ministerstvo na svojom webovom sídle zverejňuje a pravidelne aktualizuje zoznam kótovaných spoločností, ktoré dosiahli niektorý z cieľov vyváženosti podľa § 4 ods. 1.			GP-N	

	prijala alebo ktoré má v úmysle prijať, aby dané ciele dosiahla.			O: 4	Ak kótovaná spoločnosť nedosiahne niektorý z cieľov vyváženosti podľa § 4 ods. 1, doplní informácie podľa odseku 1 aj o dôvody, pre ktoré tieto ciele vyváženosti nedosiahla a súčasne doplní popis prijatých opatrení na dosiahnutie cieľov vyváženosti alebo pripravovaných opatrení na dosiahnutie cieľov vyváženosti.			GP-N	
O: 3	V náležitých prípadoch sa informácie uvedené v odsekoch 1 a 2 tohto článku zahrnú aj do vyhlásenia o správe a riadení spoločnosti v súlade s príslušnými ustanoveniami smernice 2013/34/EÚ.			§ 7 O:5	Kótovaná spoločnosť môže informácie podľa odseku 1 uviesť vo výročnej správe, ⁵⁾ ktorú doručí ministerstvu. Poznámka pod čiarou k odkazu 5 znie: § 20 ods. 6 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.			GP-N	
O:4	Povinnosti stanovené v odsekoch 1 a 2 tohto článku sa neuplatňujú v členskom štáte, ktorý pozastavil uplatňovanie					n.a.			

O:2	prijatými podľa článku 6, alebo ho vyhlásiť za neplatné. Členské štáty o týchto pravidlách a opatreniach do 28. decembra 2024 informujú Komisiu a bezodkladne jej oznámia každú nasledujúcu zmenu, ktorá ich ovplyvní.			O:3	okolnosti spáchania správneho deliktu. Pokutu podľa odseku 1 možno uložiť do jedného roka odo dňa, kedy k porušeniu informačnej povinnosti podľa § 7 došlo.			GP-N	
				O:4	Pokuty podľa odseku 1 sú príjmom štátneho rozpočtu.			GP-N	
	Zodpovednosť kótovaných spoločností sa môže vyvodzovať len za konanie alebo absenciu konania, ktoré im možno pripísať v súlade s vnútroštátnym právom.			§ 8 O:1	Ak kótovaná spoločnosť nesplní informačnú povinnosť podľa § 7, ministerstvo jej určí lehotu na dodatočné splnenie tejto povinnosti, ktorá nemôže byť kratšia ako 15 dní. Ak kótovaná spoločnosť nesplní informačnú povinnosť podľa § 7 ani v lehote určenej podľa prvej vety, ministerstvo uloží kótovanej spoločnosti pokutu do 100 000 eur.			GP-N	
O:3	Členské štáty zabezpečia, aby kótované spoločnosti pri plnení verejných zákaziek a koncesii dodržiavali uplatniteľné		Zákon č. 343/2015 Z. z.	§ 32 O:1	Verejného obstarávania sa môže zúčastniť len ten, kto	Ú		GP-N	

	povinnosti týkajúce sa sociálneho a pracovného práva v súlade s platným právom Únie.			P: b) P: c) § 40 O:8 P: b)	spĺňa tieto podmienky účasti týkajúce sa osobného postavenia: nemá evidované nedoplatky na poistnom na sociálne poistenie a zdravotná poisťovňa neeviduje voči nemu pohľadávky po splatnosti podľa osobitných predpisov^{46b)} v Slovenskej republike a v štáte sídla, miesta podnikania alebo obvyklého pobytu, nemá evidované daňové nedoplatky voči daňovému úradu a colnému úradu podľa osobitných predpisov^{46c)} v Slovenskej republike a v štáte sídla, miesta podnikania alebo obvyklého pobytu, Verejný obstarávateľ a obstarávateľ môžu vylúčiť kedykoľvek počas verejného obstarávania uchádzača alebo záujemcu, ak	Ú		GP-N	
--	--	--	--	--	---	---	--	-------------	--

					sa v predchádzajúcich troch rokoch od vyhlásenia alebo preukázateľného začatia verejného obstarávania dopustil závažného porušenia povinností v oblasti ochrany životného prostredia, sociálneho práva alebo pracovného práva podľa osobitných predpisov, ⁴⁷⁾ za ktoré mu bola právoplatne uložená sankcia, ktoré dokáže verejný obstarávateľ a obstarávateľ preukázať,				
Č: 9	Minimálne požiadavky								
Č:9	Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré ešte viac než ustanovenia tejto smernice podporujú zabezpečenie vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov v kótovaných spoločnostiach zaregistrovaných na ich území.	D				n.a.		GP-N	
Č:10	Subjekty na podporu rodovej vyvážенosti v kótovaných spoločnostiach								

Č:10	Členské štáty určia jeden alebo viacero subjektov na účely propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch. Na tento účel môžu členské štáty určiť napríklad subjekty v oblasti rovnosti, ktoré určili podľa článku 20 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES	N	Zákon č. 575/2001 Z. z.	§ 15 O:1 P:h)	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky je ústredným orgánom štátnej správy pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí a koordináciu štátnej politiky v danej oblasti.	Ú		GP-N	
			Zákon č. 575/2001 Z. z.	§ 35 O:7	Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov.	Ú		GP-N	
Č:11	Transpozícia								
Č:11 O:1	Členské štáty prijímú a uverejnia do 28. decembra 2024 zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto	N	Návrh zákona	Príloha č. 2	ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNE ZÁVÄZNÝCH	Ú		GP-N	

	smernicou. Bezodkladne o tom informujú Komisiu. Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.				AKTOV EURÓPSKEJ ÚNIE 1. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.				
			Návrh zákona	§ 12	Tento zákon nadobúda účinnosť 28. decembra 2024 a stráca účinnosť 31. decembra 2038.			GP-N	
			Zákon č. 575/2001 Z. z.	§ 35 O:7	Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov.			GP-N	
			Zákon č. 400/2015 Z. z.	§ 12 O:1	Zbierka zákonov je štátnym publikačným nástrojom Slovenskej republiky. V zbierke			GP-N	

O:2	Členské štáty, ktoré pozastavili uplatňovanie článku 6 na základe článku 12, bezodkladne poskytnú Komisii informácie preukazujúce splnenie podmienok stanovených v článku 12.	D		P:a)	zákonov sa uverejnením vyhlasujú právne predpisy,	n.a.		GP-N	
O:3	Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.	N	Zákon č. 575/2001 Z. z.	§ 35 O:7	Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov.	Ú		GP-N	
Č: 12	Pozastavenie uplatňovania článku 6								
Č: 12 O: 1	Členský štát môže pozastaviť uplatňovanie článku 6 a v relevantnom prípade článku 5 ods. 2, ak do	D				Ž		GP-N	

	27. decembra 2022 boli v uvedenom členskom štáte splnené tieto podmienky:								
P:a)	príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 30 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov v kótovaných spoločnostiach; alebo							GP-N	
P:b)	vo vnútroštátnom práve daného členského štátu:							GP-N	
B: i)	sa vyžaduje, aby príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 30 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov v kótovaných spoločnostiach;							GP-N	
B: ii)	sú v prípade nesplnenia požiadaviek uvedených v bode i) zahrnuté účinné, primerané a odrádzajúce opatrenia na presadzovanie; a							GP-N	
B: iii)	sa vyžaduje, aby si všetky kótované spoločnosti, na ktoré sa takéto vnútroštátne právo nevzťahuje, stanovili individuálne kvantitatívne ciele pre všetky pozície riadiacich pracovníkov.							GP-N	

	Ak členský štát pozastavil uplatňovanie článku 6 a v relevantnom prípade článku 5 ods. 2 na základe niektorej z podmienok uvedených v prvom pododseku tohto odseku, ciele stanovené v článku 5 ods. 1 sa považujú za dosiahnuté v uvedenom členskom štáte.							GP-N	
O:2	Na účely posúdenia splnenia podmienok pre pozastavenie na základe odseku 1 prvého pododseku písm. a) alebo b) je počet požadovaných pozícií riadiacich pracovníkov počet, ktorý sa najviac približuje k podielu 30 % nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, ale nie viac ako 39 %. Toto platí aj v prípade, ak sa podľa vnútroštátneho práva kvantitatívne ciele stanovené v článku 5 uplatnia samostatne pre zástupcov akcionárov a zástupcov zamestnancov.							GP-N	
O:3	Ak v členskom štáte, ktorý pozastavil uplatňovanie článku 6 a v relevantnom prípade článku 5 ods. 2 podľa odseku 1 tohto článku, už nie sú splnené podmienky stanovené v odseku 1 tohto článku, článok 6 a v relevantnom prípade článok 5 ods. 2 sa uplatňujú najneskôr šesť mesiacov po tom,							GP-N	

	ako prestali byť splnené takéto podmienky.								
Č:13	Preskúmanie								
Č: 13 O:1	Členské štáty predložia Komisii do 29. decembra 2025 a potom každé dva roky správu o vykonávaní tejto smernice. Takáto správa zahŕňa komplexné informácie o opatreniach, ktoré sa prijali na účely dosiahnutia cieľov uvedených v článku 5 ods. 1, informácie poskytované v súlade s článkom 7 a v relevantnom prípade reprezentatívne informácie o individuálnych kvantitatívnych cieľoch, ktoré kótované spoločnosti stanovili podľa článku 5 ods. 2	N	Zákon č. 575/2001 Z z.	§ 35 O:7	Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov.	Ú		GP-N	
O:2	Členské štáty, ktoré pozastavili uplatňovanie článku 6 a v relevantnom prípade článku 5 ods. 2 na základe článku 12, zahrnú do správ uvedených v odseku 1 tohto článku informácie o tom, či a ako sú splnené podmienky stanovené v článku 12 a či naďalej dosahujú pokrok smerom k vyváženejšiemu zastúpeniu žien a mužov na pozíciách nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo na všetkých pozíciách riadiacich	n.a.				n.a.		GP-N	

O:3	pracovníkov v kótovaných spoločnostiach. Komisia vydá do 29. decembra 2026 a potom každé dva roky osobitnú správu, v ktorej okrem iného uvedie zistenia v súvislosti s tým, či a ako sú splnené podmienky uvedené v článku 12 ods. 1 a v relevantnom prípade či členské štáty obnovili uplatňovanie článku 6 a článku 5 ods. 2 v súlade s článkom 12 ods. 3	n.a.				n.a.		GP-N	
	Komisia do 31. decembra 2030 a potom každé dva roky preskúma uplatňovanie tejto smernice a predloží správu Európskemu parlamentu a Rade. Komisia zhodnotí najmä to, či sa dosiahli ciele tejto smernice. O:4 Komisia vo svojej správe uvedenej v odseku 3 tohto článku vzhľadom na vývoj v zastúpení žien a mužov vo vrcholových orgánoch na rôznych úrovniach rozhodovania v celom hospodárstve a vzhľadom na to, či je dosiahnutý pokrok dostatočne udržateľný, posúdi, či je táto smernica efektívnym a účinným nástrojom na zvýšenie rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch. Na základe tohto posúdenia Komisia zváži, či je potrebné predĺžiť účinnosť tejto smernice po 31. decembri 2038	n.a.				n.a.		GP-N	

	alebo či je potrebné ju zmeniť, napríklad rozšírením jej rozsahu pôsobnosti na nekótované spoločnosti, ktoré podľa vymedzenia nepatria medzi MSP, alebo revíziou podmienok stanovených v článku 12 ods. 1 prvom pododseku písm. a), aby sa zabezpečil trvalý pokrok smerom k vyváženejšiemu zastúpeniu žien a mužov na pozíciách výkonných a nevýkonných riadiacich pracovníkov alebo na všetkých pozíciách riadiacich pracovníkov v kótovaných spoločnostiach.									
Č: 14	Nadobudnutie a uplynutie účinnosti									
Č: 14	Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom nasledujúcim po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie. Stráca účinnosť 31. decembra 2038.	n.a.				n.a.		GP-N		
Príloha	CIEĽOVÝ POČET RIADIACICH PRACOVNÍKOV MENEJ ZASTÚPENÉHO POHLAVIA	N	Návrh zákona	Príloha č. 1	CIEĽOVÝ POČET RIADIACICH PRACOVNÍKOV MENEJ ZASTÚPENÉHO POHLAVIA	Ú		GP-N		
	<table><tr><td>Počet pozícií vo vrcholovom orgáne</td><td>Minimálny počet nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktorí sú</td><td>Minimálny počet riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi</td></tr></table>									Počet pozícií vo vrcholovom orgáne
Počet pozícií vo vrcholovom orgáne	Minimálny počet nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktorí sú	Minimálny počet riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi								
	<table><tr><td>Počet pozícií vo vrcholov</td><td>Minimálny počet nevýkonných</td><td>Minimálny počet riadiacich</td></tr><tr><td>cií vo vrcholov</td><td>y počet nevýkonných</td><td>ny počet riadiacich</td></tr><tr><td>olov</td><td>h</td><td>iaci</td></tr></table>	Počet pozícií vo vrcholov	Minimálny počet nevýkonných	Minimálny počet riadiacich	cií vo vrcholov	y počet nevýkonných	ny počet riadiacich	olov	h	iaci
Počet pozícií vo vrcholov	Minimálny počet nevýkonných	Minimálny počet riadiacich								
cií vo vrcholov	y počet nevýkonných	ny počet riadiacich								
olov	h	iaci								

	príslušní kmi menej zastúpen ého pohlavia, potrebný na dosiahnut ie cieľa na úrovni 40 % (článok 5 ods. 1 písm. a))	menej zastúpen ého pohlavia, potrebný na dosiahnut ie cieľa na úrovni 33 % (článok 5 ods. 1 písm. b))				om orgá ne	riadia cich praco vníko v, ktorí sú príslu šníkmi i menej zastú penéh o pohla via, potre bný na dosia hnutí e cieľa na úrovn i 40 %	ch prac ovní kov, ktor í sú prísl ušní kmi men ej zast úpe néh o pohl avia , potr ebn ý na dosi ahn utie cieľ a na úro vni 33 %				
1	–	–				1	–	–				
2	–	–				2	–	–				
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)				3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)				
4	1 (25 %)	1 (25 %)										
5	2 (40 %)	2 (40 %)										
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)										
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)										
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)										
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)										
10	4 (40 %)	3 (30 %)										
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)										
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)										
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)										
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)										

15	6 (40 %)	5 (33,3 %)				4	1 (25 %)	1 (25 %)				
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)				5	2 (40 %)	2 (40 %)				
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)				6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)				
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)				7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)				
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)				8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)				
20	8 (40 %)	7 (35 %)				9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)				
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)				10	4 (40 %)	3 (30 %)				
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)				11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)				
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)				12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)				
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)				13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)				
25	10 (40 %)	8 (32 %)										
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)										
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)										
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)										
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)										
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)										

					14	6 (42,9 %)	5 (35, 7 %)				
					15	6 (40 %)	5 (33, 3 %)				
					16	6 (37,5 %)	5 (31, 3 %)				
					17	7 (41,2 %)	6 (35, 3 %)				
					18	7 (38,9 %)	6 (33, 3 %)				
					19	8 (42,1 %)	6 (31, 6 %)				
					20	8 (40 %)	7 (35 %)				
					21	8 (38,1 %)	7 (33, 3 %)				
					22	9 (40,1 %)	7 (31, 8 %)				
					23	9 (39,1 %)	8 (34,				

						8 (%)				
					24	10 (41,7 %)	8 (33, 3 %)			
					25	10 (40 %)	8 (32 %)			
					26	10 (38,5 %)	9 (34, 6 %)			
					27	11 (40,7 %)	9 (33, 3 %)			
					28	11 (39,3 %)	9 (32, 1 %)			
					29	12 (41,4 %)	10 (34, 5 %)			
					30	12 (40 %)	10 (33, 3 %)			

LEGENDA:

V stĺpci (1):

Č – článok

O – odsek

V – veta

P – písmeno (číslo)

V stĺpci (3):

N – bežná transpozícia

O – transpozícia s možnosťou voľby

D – transpozícia podľa úvahy (dobrovoľná)

n.a. – transpozícia sa neuskutočňuje

V stĺpci (5):

Č – článok

§ – paragraf

O – odsek

V – veta

V stĺpci (7):

Ú – úplná zhoda

Č – čiastočná zhoda

Ž – žiadna zhoda (ak nebola dosiahnutá ani čiast. ani úplná zhoda alebo k prebratiu dôv. v budúcnosti)

