ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 2024

Vyhlásené: 19. 11. 2024 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah dokumentu je právne záväzný.

300

ZÁKON

z 23. októbra 2024

o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

§ 1
Predmet zákona

Tento zákon upravuje niektoré opatrenia súvisiace s riadením kótovanej spoločnosti, ak ide o zastúpenie mužského pohlavia a ženského pohlavia vo vrcholovom orgáne kótovanej spoločnosti.

§ 2
Rozsah pôsobnosti

(1) Tento zákon sa vzťahuje na kótovanú spoločnosť so sídlom na území Slovenskej republiky.

(2) Tento zákon sa nevzťahuje na mikropodniky,[1]) malé podniky[2]) a stredné podniky.[3])

§ 3
Vymedzenie pojmov

Na účely tohto zákona sa rozumie

a) kótovanou spoločnosťou spoločnosť so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorej akcie sú v jednom alebo vo viacerých členských štátoch Európskej únie alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore, prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu,[4])

b) vrcholovým orgánom štatutárny orgán alebo dozorný orgán kótovanej spoločnosti,

c) riadiacim pracovníkom člen vrcholového orgánu vrátane člena vrcholového orgánu, ktorý je zástupcom zamestnancov,

d) výkonným riadiacim pracovníkom člen vrcholového orgánu, ktorý je zapojený do každodenného riadenia kótovanej spoločnosti,

e) nevýkonným riadiacim pracovníkom člen vrcholového orgánu, ktorý nie je výkonným riadiacim pracovníkom kótovanej spoločnosti a ktorý vykonáva dozorné funkcie,

f) menej zastúpeným pohlavím mužské pohlavie alebo ženské pohlavie, ktorého zastúpenie vo vrcholovom orgáne nedosahuje minimálny počet pracovníkov uvedený v prílohe č. 1.

§ 4
Ciele vyváženosti

(1) Kótovaná spoločnosť zabezpečí, aby

a) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali aspoň 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, alebo

b) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali aspoň 33 % pozícií riadiacich pracovníkov.

(2) Počet pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov podľa odseku 1 písm. a) je počet, ktorý je najbližšie podielu 40 % a nepresahuje podiel 49 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov.

(3) Počet všetkých pozícií riadiacich pracovníkov podľa odseku 1 písm. b) je počet, ktorý je najbližšie podielu 33 % a nepresahuje podiel 49 % pozícií všetkých riadiacich pracovníkov.

(4) Minimálny počet pozícií, ktoré majú zastávať príslušníci menej zastúpeného pohlavia je uvedený v prílohe č. 1.

§ 5
Opatrenia na dosiahnutie cieľov vyváženosti

(1) Kótovaná spoločnosť, ktorá nedosahuje ciele vyváženosti podľa § 4 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), upraví proces výberu kandidátov na vymenovanie alebo na voľbu na obsadenie voľnej pozície 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 kvalifikačných predpokladoch, o predbežnom procese výberu a o užšom procese výberu. Podmienky procesu výberu podľa druhej vety uplatňuje kótovaná spoločnosť počas celého procesu výberu.

(2) Kandidát na vymenovanie alebo na voľbu na voľnú pozíciu riadiaceho pracovníka (ďalej len „kandidát“) sa vyberá na základe objektívneho komparatívneho posúdenia požadovaných kvalifikačných predpokladov.

(3) Ak sú v procese výberu 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 vo výnimočných prípadoch, 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 z osobitného predpisu, ktoré zohľadňujú špecifickú situáciu druhého kandidáta.

(4) Kótovaná spoločnosť poskytne kandidátovi na základe žiadosti informácie o

a) požadovaných kvalifikačných predpokladoch v procese výberu,

b) objektívnom komparatívnom posúdení kandidátov na základe požadovaných kvalifikačných predpokladov.

(5) Neúspešnému kandidátovi menej zastúpeného pohlavia poskytne kótovaná spoločnosť na základe žiadosti aj informáciu o dôvodoch hodných osobitného zreteľa, ktoré viedli k výberu kandidáta podľa odseku 3 druhej vety.

(6) Ak sa proces výberu uskutočňuje formou hlasovania akcionárov alebo zamestnancov, kótovaná spoločnosť 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.

§ 6
Právna ochrana

(1) 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 vyváženosti zastúpenia mužov a žien vo vrcholovom orgáne bez existencie dôvodov hodných osobitného zreteľa podľa § 5 ods. 3 druhej vety. Neúspešný kandidát podľa prvej vety sa môže domáhať toho, aby mu kótovaná spoločnosť poskytla primerané zadosťučinenie.

(2) Kótovaná spoločnosť je povinná na súde preukázať, že v procese výberu z hľadiska objektívneho komparatívneho posúdenia existovali v prospech kandidáta druhého pohlavia dôvody hodné osobitného zreteľa podľa § 5 ods. 3 druhej vety.

(3) Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním vyváženosti zastúpenia mužov a žien vo vrcholových orgánoch v procese výberu bez existencie dôvodov hodných osobitného zreteľa podľa § 5 ods. 3 druhej vety bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa táto osoba domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

(4) Právo na náhradu škody nie je týmto zákonom dotknuté.

(5) Na konanie podľa odsekov 1 až 4 je príslušný súd, ktorý je príslušný na konanie v obchodnoprávnych sporoch.[5])

§ 7
Informačná povinnosť

(1) Kótovaná spoločnosť poskytuje Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo práce“) najneskôr do 30. novembra kalendárneho roka informácie podľa stavu k 31. októbru kalendárneho roka o

a) zastúpení mužov a žien vo vrcholových orgánoch s rozlíšením medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi,

b) prijatých opatreniach na dosiahnutie cieľov vyváženosti podľa § 4 ods. 1, ak tieto ciele neboli splnené.

(2) Kótovaná spoločnosť zverejňuje informácie podľa odseku 1 na svojom webovom sídle.

(3) Ministerstvo práce na svojom webovom sídle zverejňuje a pravidelne aktualizuje zoznam kótovaných spoločností, ktoré dosiahli niektorý z cieľov vyváženosti podľa § 4 ods. 1.

(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.

(5) Kótovaná spoločnosť môže informácie podľa odseku 1 uviesť vo výročnej správe.[6])

§ 8
Sankcie

(1) Ak kótovaná spoločnosť nesplní informačnú povinnosť podľa § 7, ministerstvo práce 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 práce uloží kótovanej spoločnosti pokutu do 100 000 eur.

(2) Pri ukladaní pokuty podľa odseku 1 ministerstvo práce prihliada najmä na závažnosť, čas trvania, následky a okolnosti spáchania správneho deliktu.

(3) Pokutu podľa odseku 1 možno uložiť do jedného roka odo dňa, kedy k porušeniu informačnej povinnosti podľa § 7 došlo.

(4) Pokuty podľa odseku 1 sú príjmom štátneho rozpočtu.

§ 9
Prechodné ustanovenia

(1) Kótovaná spoločnosť zabezpečí splnenie cieľov vyváženosti podľa § 4 ods. 1 alebo upraví proces výberu do 30. júna 2026, ak odsek 2 neustanovuje inak.

(2) Kótovaná spoločnosť, na ktorú sa nevzťahuje cieľ vyváženosti podľa § 4 ods. 1 písm. b), určí v interných predpisoch osobitné kvantitatívne ciele vyváženosti na účely zlepšenia vyváženosti zastúpenia mužov a žien medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi, a zároveň sa zameria na dosiahnutie týchto určených osobitných kvantitatívnych cieľov vyváženosti do 30. júna 2026.

§ 10
Záverečné ustanovenie

Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.

§ 11
Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 28. decembra 2024 a stráca účinnosť 31. decembra 2038.

Peter Pellegrini v. r.

v z. Peter Žiga v. r.

Robert Fico v. r.

Príloha č. 1
k zákonu č. 300/2024 Z. z.

CIEĽOVÝ POČET RIADIACICH PRACOVNÍKOV MENEJ ZASTÚPENÉHO POHLAVIA

Počet pozícií vo vrcholovom orgáne	Minimálny počet nevýkonných riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi menej zastúpeného pohlavia, potrebný na dosiahnutie cieľa na úrovni 40 %	Minimálny počet riadiacich pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi menej zastúpeného pohlavia, potrebný na dosiahnutie cieľa na úrovni 33 %
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)

Príloha č. 2
k zákonu č. 300/2024 Z. z.

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNE ZÁVÄZNÝCH AKTOV EURÓPSKEJ ÚNIE

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach (Ú. v. EÚ L 315, 7. 12. 2022).

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.

4) § 3 ods. 1 zákona č. 429/2002 Z. z. o burze cenných papierov v znení neskorších predpisov.

5) § 22 Civilného sporového poriadku.

6) § 20 ods. 6 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky, správca obsahu a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je
Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Račianska 71, 813 11 Bratislava,
tel.: +421 2 888 91 864, +421 2 888 91 865, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.