



PARLAMENT EUROPEJSKI

2009 - 2014

Komisja Rynku Wewnętrznego i Ochrony Konsumentów

2012/0299(COD)

4.6.2013

OPINIA

Komisji Rynku Wewnętrznego i Ochrony Konsumentów

dla Komisji Prawnej oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia

w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Antonia Parvanova

PA_Legam

ZWIĘZŁE UZASADNIENIE

Wniosek ma na celu promowanie równości płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych, zwłaszcza w spółkach giełdowych, zgodnie z art. 3 ust. 3 Traktatu UE oraz wykorzystanie istniejącej puli talentów kandydatów w celu równiejszej reprezentacji płci w organach spółek, co przyczyni się do właściwego funkcjonowania rynku wewnętrznego i osiągnięcia celów strategii „Europa 2020”, zwiększenia wskaźnika zatrudnienia do 75% do 2020 r.

Sprawozdawczynie wyraża poparcie dla celów wniosku. W szczególności z zadowoleniem przyjmuje wybór dyrektywy jako narzędzia ustanowienia jednolitego systemu prawnego w Unii i zwiększenia pewności prawa, a także zmniejszenia obciążeń administracyjnych wynikających z odmiennego stosowania i wdrażania przez państwa członkowskie zasad równości płci w organach spółek.

Promowanie równości kobiet i mężczyzn jest jednym z głównych celów UE, co znajduje odzwierciedlenie w jej Traktatach (art. 3 ust. 3 Traktatu UE oraz art. 8 i 157 TFUE), jak również w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (art. 23). Instytucje UE podjęły wielokierunkowe działania w celu promowania równości płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych. W 2010 r. Komisja uznała równość w procesie podejmowania decyzji za jeden z priorytetów Karty kobiet (COM(2010)0078 final) i swojej strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 (COM(2010)0491 final). W marcu 2011 r. wiceprzewodnicząca Komisji Viviane Reding podjęła inicjatywę „Kobiety w zarządzie – zobowiązanie dla Europy”, w której wzywała spółki giełdowe do dobrowolnego zobowiązania się do zwiększenia udziału kobiet w organach spółek do 40% do 2020 r. Podpisy pod zobowiązaniem można było składać przez rok, lecz ostatecznie złożyły je jedynie 24 spółki.

Pomimo podejmowanych działań, w kadrze kierowniczej spółek nadal brak jest równowagi płci. Według danych Komisji kobiety zajmują obecnie 15,8% stanowisk w organach największych spółek giełdowych. Postępy w poprawie tej sytuacji dokonują się powoli; w skali roku odnotowano zaledwie 0,6-procentową poprawę. Rezultaty różnią się w zależności od państwa członkowskiego.

Wniosek Komisji popierają wszyscy komisarze, których zakres kompetencji obejmuje sprawy gospodarcze: wiceprzewodniczący Antonio Tajani (przemysł i przedsiębiorczość), wiceprzewodniczący Joaquín Almunia (konkurencja), wiceprzewodniczący Olli Rehn (sprawy gospodarcze i walutowe), komisarz Michael Barnier (rynek wewnętrzny i usługi) i komisarz László Andor (zatrudnienie i sprawy społeczne), jak również wiceprzewodnicząca Viviane Reding.

Sprawozdawczynie wskazuje kilka obszarów, które mają kluczowe znaczenie dla komisji i którym poświęcono więcej uwagi w niniejszym sprawozdaniu. Chodzi mianowicie o funkcjonowanie rynku wewnętrznego, pewność prawa w kontekście spółek i odzwierciedlenie preferencji konsumentów w procesie podejmowania decyzji w spółce. Sprawozdawczynie poświęciła należną uwagę niestabilnej sytuacji gospodarczej w UE i wskazała, w jaki sposób przedmiotowy wniosek może przyczynić się do osiągnięcia stabilności finansowej i wzrostu gospodarczego w perspektywie długookresowej.

Według danych KE kobiety decydują o ok. 70% światowych wydatków konsumpcyjnych.

Dlatego też obsadzenie stanowisk kierowniczych większą liczbą kobiet może oznaczać lepsze zrozumienie mechanizmów ekonomicznych i wyborów konsumenckich. Produkty i usługi, które lepiej odpowiadają potrzebom i preferencjom konsumentów, mogą zwiększyć sprzedaż.

Innym kluczowym elementem jest zapewnienie pewności prawa spółkom działającym w więcej niż jednym państwie członkowskim. Obecnie istnieją rozbieżności w zasadach, na jakich w UE dokonują się postępy w osiąganiu równości płci w organach spółek. Takie rozbieżności mają negatywny wpływ na funkcjonowanie jednolitego rynku. Spółki prowadzące operacje transgraniczne potrzebują spójnych, solidnych ram prawnych, aby w pełni korzystać z dostępu do jednolitego rynku i osiągnąć odpowiednie wyniki gospodarcze.

Jeśli chodzi o obecne środowisko gospodarcze, wiele badań jakościowych wykazało, że istnieje pozytywny związek między zróżnicowaniem płci na poziomie ścisłego kierownictwa a wynikami finansowymi spółki i jej rentownością. Z tego powodu zwiększenie reprezentacji kobiet w organach spółek giełdowych w Unii jest nie tylko zgodne z zasadą równości płci i niedyskryminacji, lecz także może mieć pozytywny wpływ na organizację pracy w tych spółkach i ich wyniki finansowe.

W kontekście starzenia się społeczeństwa w UE sprawozdawczynie uważa, że niewykorzystywanie potencjału połowy ludności Europy na stanowiskach w organach spółek może spowolnić rozwój naszej gospodarki, odbudowę naszych struktur finansowych i wykorzystanie możliwości dostępnego kapitału ludzkiego.

W swoich poprawkach sprawozdawczynie wzywa również państwa członkowskie do zachęcenia spółek do tego, by osiągały i zgłaszały postępy w respektowaniu zasad równości płci w swoich organach, w ułatwianiu dostępu kobiet do sieci biznesowych i kreowaniu polityki zarządzania zasobami ludzkimi w sposób, który wspiera pulę kobiet, których rozwój zawodowy się obserwuje.

Proponowane poprawki są zrównoważone i potwierdzają pierwotny dokument, wzmacniając go w wyżej opisanych aspektach. Wprowadzenie niniejszych poprawek poprawi aspekt pewności prawa we wniosku i wzmocni kluczowe zasady równości płci, co zapewni zgodność z art. 23 karty praw podstawowych, art. 8 i 157 TFUE.

POPRAWKI

Komisja Rynku Wewnętrznego i Ochrony Konsumentów zwraca się do Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia, jako do komisji przedmiotowo właściwej, o naniesienie w swoim sprawozdaniu następujących poprawek:

Poprawka 1 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Motyw 6 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6a) Według szacunków Komisji¹ kobiety kontrolują obecnie większość światowych wydatków konsumpcyjnych. Większa reprezentacja kobiet w organach spółek da przedmiotowym spółkom możliwość lepszego zrozumienia potrzeb i zachowań gospodarczych konsumentów. A zatem będą one mogły dostarczać towary i świadczyć usługi dostosowane w większym stopniu do potrzeb konsumentów.

¹ DG ds. Sprawiedliwości KE „Women in economic decision-making in the EU: A Europe 2020 initiative 2012,,

Poprawka 2
Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 6 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6b) Instytucje i agencje UE powinny dawać przykład w zwiększaniu równowagi płci. Zasady określone w niniejszej dyrektywie powinny być zawarte w regulaminach dotyczących wewnętrznych procedur zatrudniania osób w Komisji Europejskiej, Parlamencie Europejskim oraz we wszystkich unijnych instytucjach i agencjach, w tym w Europejskim Banku Centralnym. Konieczne jest opracowanie bardziej skutecznych strategii w zakresie płci, które wpłyną na rekrutację do różnych instytucji unijnych, proces szkolenia w ramach tych instytucji oraz ich codzienne funkcjonowanie. W tym celu instytucje te powinny zapewnić osiągnięcie równowagi płci w procesie rekrutacji wyższej kadry kierowniczej, włącznie z dyrektorami generalnymi, dyrektorami i kierownikami działów.

Poprawka 3
Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 6 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6c) Istotne jest, aby kierownictwo Komisji, będącej organem wykonawczym UE, poprawiło równowagę płci w celu lepszego reprezentowania europejskich obywateli. W związku z tym, aby osiągnąć równowagę płci w kolegium komisarzy, wzywa się państwa członkowskie do wyznaczania na każde stanowisko w kolegium komisarzy kandydatów obydwu płci.

Poprawka 4
Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 6 d (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6d) Europejski Bank Centralny (EBC), Europejski System Nadzoru Finansowego (ESNF) – w tym Europejska Rada ds. Ryzyka Systemowego (ERRS) – oraz Europejski Urząd Nadzoru (ESA) powinny stosować się do wszystkich aspektów równości i niedyskryminacji ze względu na płeć. Powinno się zachęcać Radę Organów Nadzoru Europejskiego Urzędu Nadzoru do przedstawiania zrównoważonej płciowo listy kandydatów na stanowiska przewodniczącego oraz dyrektorów wykonawczych podczas właściwych wysłuchań w Parlamencie Europejskim. Ostatecznego wyboru na stanowiska powinno się dokonywać z zachowaniem równowagi płci. Równie ważne jest zapewnienie równowagi płci w Komitecie Sterującym oraz Komitecie Doradczym ERRS.

Poprawka 5
Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 6 e (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6e) Równowaga płci powinna być zachowana w radzie nadzorczej Europejskiego Banku Centralnego (EBC), w tym na stanowiskach prezesa i wiceprezesa. W przypadku wolnego stanowiska w zarządzie EBC państwa członkowskie, które przyjęły euro jako swoją walutę, powinny być zachęcane do wyznaczania na wolne stanowisko dwóch kandydatów, kobiety i mężczyzny. Państwa członkowskie powinny być również zachęcane do powoływania kobiet na stanowisko prezesów krajowych banków centralnych (KBC), co pozwoli osiągnąć równowagę płci w Radzie Prezesów i Radzie Ogólnej EBC oraz Radzie Generalnej ERRS.

Poprawka 6
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(8) Na poziomie spółek powszechnie uznaje się, że obecność kobiet w organach spółek poprawia funkcjonowanie ładu korporacyjnego, ponieważ wyniki działania zespołów oraz jakość procesu decyzyjnego ulegają poprawie ze względu na bardziej zróżnicowane oraz wspólnotowe podejście łączące szersze spektrum różnych punktów widzenia, prowadząc w ten sposób do podejmowania bardziej zrównoważonych decyzji. Wiele badań wykazało, że istnieje pozytywny związek między zróżnicowaniem płci na poziomie ścisłego kierownictwa oraz wynikami finansowymi spółki i jej rentownością. Zwiększenie obecności

(8) Na poziomie spółek powszechnie uznaje się, że obecność kobiet w organach spółek poprawia funkcjonowanie ładu korporacyjnego, ponieważ wyniki działania zespołów oraz jakość procesu decyzyjnego ulegają poprawie ze względu na bardziej zróżnicowane oraz wspólnotowe podejście łączące szersze spektrum różnych punktów widzenia, prowadząc w ten sposób do podejmowania bardziej zrównoważonych decyzji. Wiele badań wykazało, że istnieje pozytywny związek między zróżnicowaniem płci na poziomie ścisłego kierownictwa oraz wynikami finansowymi spółki i jej rentownością. Zwiększenie obecności

kobiet w organach spółek giełdowych w Unii będzie zatem miało pozytywny wpływ na *wyniki tych spółek*.

kobiet w organach spółek giełdowych w Unii będzie zatem miało pozytywny wpływ na *organizację pracy w tych spółkach i ich wyniki finansowe*.

Poprawka 7 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Motyw 9

Tekst proponowany przez Komisję

(9) Istniejące dowody wskazują również na to, że równość na rynku pracy może również wywierać bardzo pozytywny wpływ na wzrost gospodarczy. Zwiększenie obecności kobiet w organach spółek giełdowych w Unii wpływa nie tylko na kobiety powołane do tych organów, ale również przyczynia się do przyciągania utalentowanych kobiet do przedmiotowych przedsiębiorstw oraz zapewniania większej obecności kobiet na wszystkich szczeblach zarządzania i w obrębie siły roboczej. Dlatego też **wyższy** udział kobiet w organach spółek ma pozytywny wpływ na niwelowanie zarówno zróżnicowania poziomu zatrudnienia ze względu na płeć, jak również zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć. Wykorzystywanie w pełni istniejącej puli talentów kobiet stanowiłoby znaczną poprawę pod względem zwrotu z inwestycji w kształcenie zarówno w przypadku osób fizycznych, jak i sektora publicznego. Niedostateczna reprezentacja kobiet w organach spółek giełdowych w UE stanowi straconą szansę pod względem osiągnięcia długoterminowego, zrównoważonego wzrostu gospodarczego we wszystkich państwach członkowskich.

Poprawka

(9) Istniejące dowody wskazują również na to, że równość na rynku pracy może również wywierać bardzo pozytywny wpływ na wzrost gospodarczy. Zwiększenie obecności kobiet w organach spółek giełdowych w Unii wpływa nie tylko na kobiety powołane do tych organów, ale również przyczynia się do przyciągania utalentowanych kobiet do przedmiotowych przedsiębiorstw oraz zapewniania większej obecności kobiet na wszystkich szczeblach zarządzania i w obrębie siły roboczej. Dlatego też **bardziej reprezentatywny** udział kobiet w organach spółek ma pozytywny wpływ na niwelowanie zarówno zróżnicowania poziomu zatrudnienia ze względu na płeć, jak również zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć. Wykorzystywanie w pełni istniejącej puli talentów kobiet stanowiłoby znaczną poprawę pod względem zwrotu z inwestycji w kształcenie zarówno w przypadku osób fizycznych, jak i sektora publicznego. Niedostateczna reprezentacja kobiet w organach spółek giełdowych w UE stanowi straconą szansę pod względem osiągnięcia długoterminowego, zrównoważonego wzrostu gospodarczego we wszystkich państwach członkowskich.

Poprawka 8 Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 10

Tekst proponowany przez Komisję

(10) Mimo istniejącego prawodawstwa Unii mającego na celu zapobieganie i zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, zaleceń Rady ukierunkowanych w szczególności na zwiększenie obecności kobiet w procesie podejmowania decyzji gospodarczych oraz działań na szczeblu Unii zachęcających do samoregulacji, **mężczyźni mają nadal zdecydowaną przewagę liczebną nad kobietami** w najwyższych organach decyzyjnych spółek w całej Unii. W sektorze prywatnym, a zwłaszcza w spółkach giełdowych, ten brak równowagi płci jest szczególnie znaczący i dotkliwy. Według głównego wskaźnika Komisji dotyczącego reprezentacji płci w organach spółek, współczynnik udziału kobiet w procesie podejmowania najważniejszych decyzji gospodarczych jest nadal na bardzo niskim poziomie. W styczniu 2012 r. kobiety zajmowały jedynie 13,7 % stanowisk w organach największych spółek giełdowych w państwach członkowskich. Kobiety stanowiły jedynie 15 % dyrektorów niewykonawczych.

Poprawka 9 Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 11

Tekst proponowany przez Komisję

(11) Odsetek kobiet w organach spółek zwiększa się bardzo powoli, osiągając w

Poprawka

(10) Mimo istniejącego prawodawstwa Unii mającego na celu zapobieganie i zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, zaleceń Rady ukierunkowanych w szczególności na zwiększenie obecności kobiet w procesie podejmowania decyzji gospodarczych oraz działań na szczeblu Unii zachęcających do samoregulacji, **kobiety są nadal zdecydowanie niedostatecznie reprezentowane** w najwyższych organach decyzyjnych spółek w całej Unii. W sektorze prywatnym, a zwłaszcza w spółkach giełdowych, ten brak równowagi płci jest szczególnie znaczący i dotkliwy, **choć wysoce problematyczny brak równowagi płci można zaobserwować również w pewnych instytucjach i agencjach unijnych, takich jak Europejski Bank Centralny**. Według głównego wskaźnika Komisji dotyczącego reprezentacji płci w organach spółek, współczynnik udziału kobiet w procesie podejmowania najważniejszych decyzji gospodarczych jest nadal na bardzo niskim poziomie. W styczniu 2012 r. kobiety zajmowały jedynie 13,7 % stanowisk w organach największych spółek giełdowych w państwach członkowskich. Kobiety stanowiły jedynie 15 % dyrektorów niewykonawczych.

Poprawka

(11) Odsetek kobiet w organach spółek zwiększa się bardzo powoli, osiągając w

ciągu ostatnich lat średni roczny wzrost w wysokości zaledwie 0,6 punktu procentowego. Wskaźnik poprawy w poszczególnych państwach członkowskich był różny i prowadził do bardzo rozbieżnych wyników. Dużo bardziej znaczący postęp odnotowano w tych państwach członkowskich, w których wprowadzono środki wiążące. Coraz większe różnice między państwami członkowskimi ***prawdopodobnie wzrosną***, biorąc pod uwagę bardzo odmienne podejścia stosowane przez poszczególne państwa członkowskie w celu zwiększania reprezentacji kobiet w organach spółek.

ciągu ostatnich lat średni roczny wzrost w wysokości zaledwie 0,6 punktu procentowego. Wskaźnik poprawy w poszczególnych państwach członkowskich był różny i prowadził do bardzo rozbieżnych wyników. Dużo bardziej znaczący postęp odnotowano w tych państwach członkowskich, w których wprowadzono środki wiążące. Coraz większe różnice między państwami członkowskimi ***mogą wzrosnąć***, biorąc pod uwagę bardzo odmienne podejścia stosowane przez poszczególne państwa członkowskie w celu zwiększania reprezentacji kobiet w organach spółek. ***W związku z tym zachęca się państwa członkowskie do dzielenia się informacjami oraz rozpowszechniania najlepszych praktyk mających na celu promowanie równowagi płci, w tym osiągnięć spółek, w których zapewniono równowagę płci w składzie organów.***

Poprawka 10 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Motyw 11 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(11a) Państwa członkowskie powinny przyjmować strategie prowadzące ku społeczno-kulturowej zmianie podejścia do równowagi płci poprzez stosowanie wszechstronnych środków służących zachęcaniu kobiet do uczestnictwa w hierarchii zarządzania oraz nakłanianiu pracodawców do podejmowania aktywnych postaw i działań. Środki tego typu mogłyby obejmować między innymi propagowanie elastycznych trybów pracy i zachęcanie do tworzenia miejsc pracy przyjaznych rodzinie poprzez zapewnianie dostępu do opieki dziennej.

Poprawka 11

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 12

Tekst proponowany przez Komisję

(12) Niejednorodne i rozbieżne regulacje lub brak regulacji na poziomie krajowym w odniesieniu do równowagi płci w organach spółek giełdowych nie tylko prowadzą do różnic w liczbie kobiet wśród dyrektorów niewykonawczych i różnych wskaźników poprawy w poszczególnych państwach członkowskich, ale stwarzają także przeszkody dla rynku wewnętrznego, nakładając na europejskie spółki giełdowe rozbieżne wymogi w zakresie ładu korporacyjnego. Różnice w wymogach prawnych i samoregulacyjnych dotyczących składu organów spółek mogą prowadzić do komplikacji praktycznych w przypadku spółek giełdowych prowadzących działalność transgraniczną, zwłaszcza przy tworzeniu jednostek zależnych lub przy połączeniach i przejęciach, jak również w przypadku kandydatów na stanowiska w organach spółek.

Poprawka 12

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 12 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(12) Niejednorodne i rozbieżne regulacje lub brak regulacji na poziomie krajowym w odniesieniu do równowagi płci w organach spółek giełdowych nie tylko prowadzą do różnic w liczbie kobiet wśród dyrektorów niewykonawczych i różnych wskaźników poprawy w poszczególnych państwach członkowskich, ale stwarzają także przeszkody dla rynku wewnętrznego, nakładając na europejskie spółki giełdowe rozbieżne wymogi w zakresie ładu korporacyjnego. Różnice w wymogach prawnych i samoregulacyjnych dotyczących składu organów spółek mogą prowadzić do komplikacji praktycznych w przypadku spółek giełdowych prowadzących działalność transgraniczną, zwłaszcza przy tworzeniu jednostek zależnych lub przy połączeniach i przejęciach, jak również w przypadku kandydatów na stanowiska w organach spółek. ***Niemniej jednak egzekwowanie przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie powinno być niezależne od różnych sposobów wyboru dyrektorów niewykonawczych w organach europejskich spółek.***

(12a) Jednym z głównych czynników stanowiących o prawidłowym wdrożeniu niniejszej dyrektywy jest skuteczne stosowanie kryteriów wyboru dyrektorów niewykonawczych, które byłyby ustalone z

góry, z zastosowaniem pełnej przejrzystości, i które zakładałyby równe uznawanie kompetencji, niezależnie od płci kandydatów.

Poprawka 13
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 12 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(12b) W kontekście starzenia się społeczeństwa i niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej niewykorzystywanie potencjału połowy ludności Europy na stanowiskach w organach spółek może oddalić możliwości rozwoju naszej gospodarki i spowolnić odbudowę naszych struktur finansowych. Jeśli połowy puli talentów nie rozważa się nawet przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych, naraża się sam proces powoływania i jego jakość, co może zwiększyć nieufność wobec struktur władzy w przedsiębiorstwach i doprowadzić do ograniczenia skutecznego wykorzystania dostępnego kapitału ludzkiego. Systematyczne uwzględnianie odpowiednich kandydatów obu płci zapewni to, że nowi członkowie organów spółek będą wybierani spośród najlepszych kandydatów, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, i że społeczeństwo będzie właściwie odzwierciedlone w procesie podejmowania decyzji w spółkach.

Poprawka 14
Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 14

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(14) Chociaż niniejsza dyrektywa nie ma na celu szczegółowego zharmonizowania

(14) Chociaż niniejsza dyrektywa nie ma na celu szczegółowego zharmonizowania

przepisów krajowych dotyczących procedur rekrutacji i kryteriów kwalifikacji na stanowiska w organach spółek, wprowadzenie pewnych minimalnych standardów dotyczących obowiązującego spółki giełdowe charakteryzujące się brakiem zrównoważonej reprezentacji płci wymogu podejmowania decyzji w sprawie powoływania dyrektorów niewykonawczych na podstawie obiektywnej, porównawczej oceny kwalifikacji kandydatów pod względem umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy jest konieczne w celu uzyskania równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych. Jedynie środek przyjęty na poziomie UE może skutecznie pomóc w zapewnieniu konkurencyjnych i równych warunków działania w całej Unii i w uniknięciu praktycznych problemów w życiu gospodarczym.

Poprawka 15 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję

(17) Spółki, których akcje są notowane na giełdzie, charakteryzują się szczególnym znaczeniem gospodarczym, widocznością na rynku oraz wywieraniem na niego wpływem. Środki przewidziane w niniejszej dyrektywie mają zatem zastosowanie do spółek giełdowych zdefiniowanych jako spółki zarejestrowane w państwie członkowskim, których papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14) dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych w co najmniej jednym państwie członkowskim.

przepisów krajowych dotyczących procedur rekrutacji i kryteriów kwalifikacji na stanowiska w organach spółek, wprowadzenie pewnych minimalnych standardów dotyczących obowiązującego spółki giełdowe charakteryzujące się brakiem zrównoważonej reprezentacji płci wymogu podejmowania decyzji w sprawie powoływania dyrektorów niewykonawczych na podstawie **otwartego konkursu na wolne stanowisko oraz** obiektywnej, porównawczej oceny kwalifikacji kandydatów pod względem umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy jest konieczne w celu uzyskania równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych. Jedynie środek przyjęty na poziomie UE może skutecznie pomóc w zapewnieniu konkurencyjnych i równych warunków działania w całej Unii i w uniknięciu praktycznych problemów w życiu gospodarczym.

Poprawka

(17) Spółki, których akcje są notowane na giełdzie, charakteryzują się szczególnym znaczeniem gospodarczym, widocznością na rynku oraz wywieraniem na niego wpływem. Środki przewidziane w niniejszej dyrektywie mają zatem zastosowanie do spółek giełdowych zdefiniowanych jako spółki zarejestrowane w państwie członkowskim, których papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14) dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych w co najmniej jednym państwie członkowskim.

Wspomniane spółki ustanawiają standardy w odniesieniu do całej gospodarki i oczekuje się, że ich praktyki będą stanowić przykład dla innych rodzajów spółek. Publiczny charakter spółek giełdowych uzasadnia poddanie ich *szerszym* regulacjom z uwagi na interes publiczny.

Wspomniane spółki ustanawiają standardy w odniesieniu do całej gospodarki i oczekuje się, że ich praktyki będą stanowić przykład dla innych rodzajów spółek. Publiczny charakter spółek giełdowych uzasadnia poddanie ich *odpowiednim* regulacjom z uwagi na interes publiczny.

Poprawka 16 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Motyw 17 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(17a) Spółki, które nie są notowane na rynku regulowanym, również odgrywają w gospodarce ważną rolę. Zasadniczo powinny być objęte zakresem niniejszej dyrektywy. Ponieważ jednak nie jest ogólnie znana sytuacja równowagi płci w tego typu spółkach oraz ze względu na fakt, że konieczne mogłyby być szczególne przepisy odzwierciedlające specyfikę i odmienny charakter tych spółek w obrębie państw członkowskich oraz między nimi, nie należy na tym etapie obejmować ich niniejszą dyrektywą. Komisja powinna przeprowadzić wnikliwą analizę wszystkich wyżej podkreślonych istotnych aspektów oraz w odpowiedzi wystąpić ze spójną propozycją.

Poprawka 17 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Motyw 18

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(18) Dyrektywa nie ma zastosowania do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), zdefiniowanych w zaleceniu Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącym definicji mikroprzedsiębiorstw

(18) Dyrektywa nie ma zastosowania do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), zdefiniowanych w zaleceniu Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącym definicji mikroprzedsiębiorstw

oraz małych i średnich przedsiębiorstw,
nawet jeżeli są one spółkami giełdowymi.

oraz małych i średnich przedsiębiorstw.
Ten wyjątek dotyczący MŚP powinien mieć zastosowanie zarówno do spółek giełdowych, jak i na późniejszym etapie również do tych nienotowanych na giełdzie.

Poprawka 18 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Motyw 21

Tekst proponowany przez Komisję

(21) W kilku państwach członkowskich pewna liczba dyrektorów niewykonawczych może lub musi być powoływana lub wybierana przez załogę lub przez organizacje pracownicze zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Cele ilościowe przewidziane w niniejszej dyrektywie mają zastosowanie do wszystkich dyrektorów niewykonawczych, w tym do przedstawicieli pracowników. Praktyczne procedury służące zapewnieniu osiągnięcia tych celów powinny jednak zostać określone przez zainteresowane państwa członkowskie, z uwzględnieniem faktu, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami pracowników.

Poprawka

(21) W kilku państwach członkowskich pewna liczba dyrektorów niewykonawczych może lub musi być powoływana lub wybierana przez załogę lub przez organizacje pracownicze zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Cele ilościowe przewidziane w niniejszej dyrektywie mają zastosowanie do wszystkich dyrektorów niewykonawczych, w tym do przedstawicieli pracowników. Praktyczne procedury służące zapewnieniu osiągnięcia tych celów powinny jednak zostać określone przez zainteresowane państwa członkowskie **na podstawie szczegółowych i szerokich konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu krajowym**, z uwzględnieniem faktu, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami pracowników.

Poprawka 19 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Motyw 22

Tekst proponowany przez Komisję

(22) Na spółki giełdowe w Unii **należy nałożyć wymóg wprowadzenia odpowiednich procedur służących** wypełnieniu konkretnych celów w zakresie składu ich organów pod względem płci.

Poprawka

(22) Spółki giełdowe w Unii **powinny przyjąć odpowiednie procedury służące** wypełnieniu konkretnych celów w zakresie składu ich organów pod względem płci. Spółki giełdowe, w których osoby należące

Spółki giełdowe, w których osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych, powinny powoływać kandydatów na przedmiotowe stanowiska na podstawie oceny porównawczej ich kwalifikacji, przeprowadzonej w oparciu o wcześniej określone, jasne, neutralnie sformułowane oraz jednoznaczne kryteria, aby osiągnąć wspomniany cel najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. W związku z tym w dyrektywie ustanawia się wymóg, aby do dnia 1 stycznia 2020 r. co najmniej 40 % dyrektorów niewykonawczych należało do płci niedostatecznie reprezentowanej. Cel ten dotyczy co do zasady jedynie ogólnie pojętej różnorodności płci wśród dyrektorów niewykonawczych i nie ingeruje w konkretny wybór poszczególnych dyrektorów z szerokiej puli kandydatów i kandydatek w indywidualnych przypadkach. Nie wyklucza on w szczególności żadnych konkretnych kandydatów z ubiegania się o stanowiska dyrektorów, ani też nie narzuca spółkom lub udziałowcom żadnych konkretnych dyrektorów. Decyzja w sprawie odpowiednich członków organów spółek należy zatem do spółek i udziałowców.

do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych, powinny powoływać kandydatów na przedmiotowe stanowiska na podstawie **otwartego konkursu na wolne stanowisko oraz** oceny porównawczej ich kwalifikacji, przeprowadzonej w oparciu o wcześniej określone, jasne, neutralnie sformułowane oraz jednoznaczne kryteria, aby osiągnąć wspomniany cel najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. W związku z tym w dyrektywie ustanawia się wymóg, aby do dnia 1 stycznia 2020 r. co najmniej 40% dyrektorów niewykonawczych należało do płci niedostatecznie reprezentowanej. Cel ten dotyczy co do zasady jedynie ogólnie pojętej różnorodności płci wśród dyrektorów niewykonawczych i nie ingeruje w konkretny wybór poszczególnych dyrektorów z szerokiej puli kandydatów i kandydatek w indywidualnych przypadkach. Nie wyklucza on w szczególności żadnych konkretnych kandydatów z ubiegania się o stanowiska dyrektorów, ani też nie narzuca spółkom lub udziałowcom żadnych konkretnych dyrektorów. Decyzja w sprawie odpowiednich członków organów spółek należy zatem do spółek i udziałowców.

Poprawka 20 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Motyw 26

Tekst proponowany przez Komisję

(26) Zgodnie z wspomnianym orzecznictwem państwa członkowskie gwarantują, że wybór najlepiej wykwalifikowanych kandydatów na stanowiska dyrektorów niewykonawczych opiera się na analizie porównawczej kwalifikacji poszczególnych kandydatów na podstawie wcześniej określonych,

Poprawka

(26) Zgodnie z wspomnianym orzecznictwem państwa członkowskie gwarantują, że wybór najlepiej wykwalifikowanych kandydatów na stanowiska dyrektorów niewykonawczych opiera się na **otwartym konkursie na wolne stanowiska oraz** analizie porównawczej kwalifikacji

jasnych, neutralnie sformułowanych i jednoznacznych kryteriów. Przykłady rodzajów kryteriów wyboru, jakie mogłyby stosować spółki, obejmują doświadczenie zawodowe związane z zarządzaniem i nadzorem, znajomość konkretnych, stosownych dziedzin, takich jak finanse, controlling lub zarządzanie zasobami ludzkimi, zdolności kierownicze i komunikacyjne oraz umiejętności w zakresie tworzenia sieci kontaktów. Pierwszeństwo należy się kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli dany kandydat posiada takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej pod względem posiadania umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy oraz jeżeli obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria odnoszące się do konkretnych kandydatów nie przechyla szali na korzyść kandydata płci przeciwnej.

poszczególnych kandydatów na podstawie wcześniej określonych, jasnych, neutralnie sformułowanych i jednoznacznych kryteriów. Przykłady rodzajów kryteriów wyboru, jakie mogłyby stosować spółki, obejmują doświadczenie zawodowe związane z zarządzaniem i nadzorem, znajomość konkretnych, stosownych dziedzin, takich jak finanse, controlling lub zarządzanie zasobami ludzkimi, zdolności kierownicze i komunikacyjne oraz umiejętności w zakresie tworzenia sieci kontaktów. Pierwszeństwo należy się kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli dany kandydat posiada takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej pod względem posiadania umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy oraz jeżeli obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria odnoszące się do konkretnych kandydatów nie przechyla szali na korzyść kandydata płci przeciwnej.

Poprawka 21 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Motyw 31

Tekst proponowany przez Komisję

(31) Ponieważ skład siły roboczej pod względem płci ma bezpośredni wpływ na dostępność kandydatów należących do niedostatecznie reprezentowanej płci, państwa członkowskie mogą postanowić, że w przypadku gdy osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % całej siły roboczej, dana spółka nie będzie zobowiązana do realizacji celu określonego w niniejszej dyrektywie.

Poprawka

skreślony

Poprawka 22 Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 34

Tekst proponowany przez Komisję

(34) Państwa członkowskie wprowadzają w odniesieniu do spółek giełdowych wymóg corocznego dostarczania właściwym organom krajowym informacji na temat składu ich organów pod względem płci, jak również informacji dotyczących sposobu, w jaki cele przewidziane w niniejszej dyrektywie zostały zrealizowane, aby umożliwić wspomnianym organom dokonanie oceny postępów każdej spółki giełdowej w dążeniu do równowagi płci wśród dyrektorów. Takie informacje powinny być publikowane, a w przypadku gdy spółka nie wypełniła celu, zawierać opis środków, jakie podjęła do tej pory i jakie zamierza podjąć w przyszłości, aby wypełnić przedmiotowy cel.

Poprawka

(34) Państwa członkowskie wprowadzają w odniesieniu do spółek giełdowych wymóg corocznego dostarczania właściwym organom krajowym informacji na temat składu ich organów pod względem płci, jak również informacji dotyczących sposobu, w jaki cele przewidziane w niniejszej dyrektywie zostały zrealizowane, aby umożliwić wspomnianym organom dokonanie oceny postępów każdej spółki giełdowej w dążeniu do równowagi płci wśród dyrektorów. Takie informacje powinny być publikowane ***we właściwy i przystępny sposób w sprawozdaniu rocznym oraz na stronie internetowej***, a w przypadku gdy spółka nie wypełniła celu, zawierać ***wyczerpujący*** opis środków, jakie podjęła do tej pory i jakie zamierza podjąć w przyszłości, aby wypełnić przedmiotowy cel.

Poprawka 23 Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 1

Tekst proponowany przez Komisję

Niniejsza dyrektywa ustanawia środki służące ***zapewnieniu*** bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych poprzez ustanowienie środków w celu przyspieszenia postępu w osiągnięciu równowagi płci, wyznaczając jednocześnie spółkom dostatecznie długi termin na przeprowadzenie niezbędnych w tym celu działań.

Poprawka

Niniejsza dyrektywa ustanawia środki służące ***osiągnięciu*** bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych poprzez ustanowienie środków w celu przyspieszenia postępu w osiągnięciu równowagi płci, ***z poszanowaniem gospodarczych i prawnych ram państw członkowskich***, wyznaczając jednocześnie spółkom dostatecznie długi termin na

przeprowadzenie niezbędnych w tym celu działań.

Poprawka 24 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Artykuł 4 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie gwarantują, że spółki giełdowe, w których osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych powołują kandydatów na przedmiotowe stanowiska na podstawie oceny porównawczej ich kwalifikacji, przeprowadzonej w oparciu o wcześniej określone, jasne, neutralnie sformułowane **oraz jednoznaczne** kryteria, aby osiągnąć wspomniany odsetek najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. lub w przypadku spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r.

Poprawka

1. Państwa członkowskie gwarantują, że spółki giełdowe, w których osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych powołują kandydatów na przedmiotowe stanowiska na podstawie **otwartego konkursu na wolne stanowiska oraz** oceny porównawczej ich kwalifikacji, przeprowadzonej w oparciu o wcześniej określone, jasne, neutralnie sformułowane kryteria, aby osiągnąć wspomniany odsetek najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. lub w przypadku spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r.

Poprawka 25 **Wniosek dotyczący dyrektywy**

Artykuł 4 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję

3. Aby wypełnić cel określony w ust. 1, państwa członkowskie **gwarantują, że** podczas wyboru dyrektorów niewykonawczych, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli wspomniany kandydat posiada takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej pod względem posiadania umiejętności niezbędnych na tym stanowisku, kompetencji oraz wyników w pracy, chyba że obiektywna ocena

Poprawka

3. Aby wypełnić cel określony w ust. 1, państwa członkowskie **mogłyby zachęcać do tego, by** podczas wyboru dyrektorów niewykonawczych, pierwszeństwo przyznawać kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli wspomniany kandydat posiada takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej pod względem posiadania umiejętności niezbędnych na tym stanowisku, kompetencji oraz wyników w pracy, chyba że obiektywna ocena

uwzględniająca wszystkie kryteria szczególne dotyczące konkretnych kandydatów przechyła szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej.

uwzględniająca wszystkie kryteria szczególne dotyczące konkretnych kandydatów przechyła szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej.

Kryteria stosowane na potrzeby wyboru, o których mowa w pierwszym akapicie, są jasne, przejrzyste i niedyskryminujące. Ustala się je z góry i udostępnia każdemu kandydatowi.

Poprawka 26
Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 4 – ustęp 3 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3a. Państwa członkowskie określają w swoich przepisach ustawodawczych etap procedury wyboru dyrektorów niewykonawczych właściwy z perspektywy osiągnięcia w najbardziej skuteczny sposób celu określonego w ust. 1.

Poprawka 27
Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 4 – ustęp 3 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3b. W przypadkach, gdy wyboru, o którym mowa w ust. 3, dokonuje się w drodze głosowania akcjonariuszy lub pracowników, spółki dbają o to, aby głosującym przekazano właściwe informacje dotyczące środków określonych w niniejszej dyrektywie, w tym sankcji ponoszonych przez spółki z tytułu uchybień;

Poprawka 28
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 6

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

6. Państwa członkowskie mogą postanowić, że spółki giełdowe, w których osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % siły roboczej, nie są zobowiązane do realizacji celu określonego w ust. 1.

skreślony

Poprawka 29

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 7 a (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

7a. Niezależnie od składu czy sposobu organizacji zarząd jest i musi pozostać organem kolegialnym reprezentującym zbiorczo udziałowców. Wymaga się, aby w każdej sytuacji działał w interesie spółki. Uwagę powinno się poświęcić zwłaszcza równowadze płci w zarządzie i zapewnieniu równej reprezentacji obu płci, tak aby odpowiednio odzwierciedlić interesy udziałowców i ogólną strukturę konsumentów.

Poprawka 30

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 5 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2. Państwa członkowskie wymagają, by spółki giełdowe dostarczały właściwym organom krajowym raz w roku począwszy od dnia [dwa lata od daty przyjęcia] informacji na temat reprezentacji płci w ich organach z rozróżnieniem na dyrektorów niewykonawczych i wykonawczych oraz na temat środków podjętych w związku z celami określonymi w art. 4 ust. 1 i w ust. 1 niniejszego artykułu, a także publikowania tych informacji w

2. Państwa członkowskie wymagają, by spółki giełdowe dostarczały właściwym organom krajowym raz w roku począwszy od dnia [dwa lata od daty przyjęcia] informacji na temat reprezentacji płci w ich organach z rozróżnieniem na dyrektorów niewykonawczych i wykonawczych oraz na temat środków podjętych w związku z celami określonymi w art. 4 ust. 1 i w ust. 1 niniejszego artykułu, a także publikowania tych informacji w

odpowiedni i przystępny sposób na swojej stronie internetowej.

odpowiedni i przystępny sposób *w swoim sprawozdaniu rocznym oraz* na swojej stronie internetowej.

Poprawka 31
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 5 – ustęp 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2a. Państwa członkowskie powinny tworzyć odpowiednie zachęty, aby nakłonić spółki do osiągnięcia i zgłaszania postępów w zapewnianiu respektowania zasad równości płci w swoich organach; umożliwianiu udziałowcom znalezienia wysoko wykwalifikowanych kandydatek i stymulowania wymiany informacji i najlepszych praktyk; ułatwieniu dostępu kobiet do istotnych sieci biznesowych w celu rozwoju przedsiębiorstwa; kreowaniu polityki zarządzania zasobami ludzkimi w celu wspierania puli kobiet, których rozwój zawodowy się obserwuje, i w zapewnianiu braku dyskryminacji ze względu na płeć.

Poprawka 32
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 5 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3. Jeżeli spółka giełdowa nie realizuje celów określonych w art. 4 ust. 1 lub własnych, indywidualnych zobowiązań podjętych na podstawie ust. 1 niniejszego artykułu, informacje, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, obejmują uzasadnienie niezrealizowania celów lub zobowiązań oraz opis środków, które spółka przyjęła lub zamierza przyjąć, aby wypełnić cele lub zobowiązania.

3. Jeżeli spółka giełdowa nie realizuje celów określonych w art. 4 ust. 1 lub własnych, indywidualnych zobowiązań podjętych na podstawie ust. 1 niniejszego artykułu, informacje, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, obejmują uzasadnienie niezrealizowania celów lub zobowiązań oraz *wyczerpujący* opis środków, które spółka przyjęła lub zamierza przyjąć, aby wypełnić cele lub zobowiązania.

Poprawka 33
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 2 – litera b

Tekst proponowany przez Komisję

b) nieważność lub stwierdzenie nieważności powołania lub wyboru dyrektorów niewykonawczych dokonanego w sposób sprzeczny z przepisami krajowymi przyjętymi na podstawie art. 4 ust. 1, orzeczone przez organ sądowy.

Poprawka

b) nieważność lub stwierdzenie nieważności powołania lub wyboru dyrektorów niewykonawczych dokonanego w sposób sprzeczny z przepisami krajowymi przyjętymi na podstawie art. 4 ust. 1, orzeczone przez organ sądowy. ***Ani nieważność ani stwierdzenie nieważności powołania lub wyboru dyrektorów niewykonawczych nie powinny w żaden sposób wpływać na ważność decyzji podejmowanych przez organ spółki.***

Poprawka 34
Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 8 – ustęp 3 – akapit pierwszy

Tekst proponowany przez Komisję

Bez uszczerbku dla art. 4 ust. 6 i 7, państwa członkowskie, które przed wejściem w życie niniejszej dyrektywy ***podjęły środki w celu zapewnienia*** bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych ***mogą*** zawiesić stosowanie ***wymogów proceduralnych dotyczących powoływania na stanowiska w organach spółek, zawartych w art. 4 ust. 1, 3, 4 i 5, pod warunkiem, że mogą one dowieść, iż środki te umożliwiają osobom należącym do niedostatecznie reprezentowanej płci objęcie*** przynajmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych spółek ***giełdowych*** najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. lub najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r. w przypadku spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi.

Poprawka

Państwo członkowskie, które przed wejściem w życie niniejszej dyrektywy ***podjęło starania na rzecz osiągnięcia*** bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród dyrektorów ***(wykonawczych i niewykonawczych) ogółem*** spółek giełdowych ***może*** zawiesić stosowanie art. 4, ***5 i 6 niniejszej dyrektywy w stosunku do spółek giełdowych będących spółkami publicznymi, jeżeli uzna, że osoby należące*** do niedostatecznie reprezentowanej płci ***będą zajmowały przeciętnie*** przynajmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych ***lub jedną trzecią stanowisk dyrektorów (wykonawczych i niewykonawczych) ogółem takich*** spółek najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. lub najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r. w przypadku spółek

giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi.

Państwo członkowskie, którego dotyczy niniejszy akapit, powiadamia o tym Komisję.

PROCEDURA

Tytuł	Równowaga płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie		
Odsyłacze	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Komisje przedmiotowo właściwe Data ogłoszenia na posiedzeniu	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Opinia wydana przez Data ogłoszenia na posiedzeniu	IMCO 22.11.2012		
Sprawozdawca(czyni) komisji opiniodawczej Data powołania	Antonyia Parvanova 18.12.2012		
Art. 51 – Wspólne posiedzenia komisji Data ogłoszenia na posiedzeniu	17.1.2013		
Rozpatrzenie w komisji	21.3.2013	11.4.2013	29.5.2013
Data przyjęcia	30.5.2013		
Wynik głosowania końcowego	+: -: 0:	27 3 3	
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Claudette Abela Baldacchino, Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, Preslav Borissov, Jorgo Chatzimarkakis, Birgit Collin-Langen, Lara Comi, Anna Maria Corazza Bildt, António Fernando Correia de Campos, Cornelis de Jong, Vicente Miguel Garcés Ramón, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Stanimir Ilchev, Edvard Kožušník, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Sirpa Pietikäinen, Phil Prendergast, Mitro Repo, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Barbara Weiler		
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer		