



PARLAMENT EUROPEJSKI

2009 - 2014

Komisja Gospodarcza i Monetarna

2012/0299(COD)

27.9.2013

OPINIA

Komisji Gospodarczej i Monetarnej

dla Komisji Prawnej i 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))

Sprawozdawca komisji opiniodawczej: Olle Schmidt

PA_Legam

ZWIĘZŁE UZASADNIENIE

Cel polityki równości płci UE – zapewnienie mężczyznom i kobietom równego dostępu do pozycji związanych z władzą i wpływami – jest dla Unii istotnym wyzwaniem. Sprawozdawca komisji opiniodawczej zgadza się z twierdzeniem, że aby osiągnąć ten cel, konieczne są zdecydowane działania legislacyjne ze strony UE.

Dlatego też sprawozdawca komisji opiniodawczej całkowicie popiera cele, które Komisja pragnie osiągnąć w zakresie poprawienia równowagi płci w organach spółek giełdowych za pomocą dyrektywy. Niemniej jednak zarówno zakres wniosku, jak i proponowane środki nie są wystarczające.

W organach spółek działających w sektorze finansowym zasiada więcej kobiet niż w organach spółek działających w innych sektorach w UE. Niemniej jednak w jednej trzeciej organów spółek w sektorze finansowym nie zasiada ani jedna kobieta.

Sprawozdawca komisji opiniodawczej popiera decyzję o skupieniu się na spółkach giełdowych. Niemniej jednak po dwóch latach od wdrożenia niniejszej dyrektywy Komisja powinna rozważyć możliwość objęcia jej zakresem także nienotowanych na giełdzie spółek większych niż małe i średnie przedsiębiorstwa.

Rozszerzony zakres: instytucje UE i EBC

Sprawozdawca komisji opiniodawczej uważa, że zakres dyrektywy należy rozszerzyć tak, aby obejmował instytucje i agencje UE, w tym Europejski Bank Centralny (EBC). Całkowity brak kobiet w Zarządzie, Radzie Prezesów i Radzie Ogólnej EBC jest kwestią wysoce problematyczną, która potwierdza niewłaściwość procedur powoływania osób na najwyższe stanowiska kierownicze w Unii. Odpowiedzialność za wybór kobiet na te stanowiska spoczywa na państwach członkowskich.

Instytucje UE muszą dawać przykład w zakresie równowagi płci zamiast wzmacniać stereotyp jej braku, zarówno w celu ustanowienia standardów dla sektora prywatnego, jak i wzmocnienia zasadności działań UE. Zasady niniejszej dyrektywy powinny w związku z tym zostać włączone do wewnętrznych regulaminów rekrutacji obowiązujących w instytucjach UE.

Przyszłe działania: model „przestrzegaj lub wyjaśnij”

Sprawozdawca komisji opiniodawczej nie zgadza się z proponowanym przez Komisję wiążącym celem w zakresie równowagi płci, jako że istotne jest, aby nie ingerować w prawa własności udziałowców oraz ich wolność wyboru osób zasiadających w organach spółki. Ponadto sprawozdawca komisji opiniodawczej ma poważne wątpliwości co do oczekiwanego przez Komisję „efektu mnożnikowego” wywołanego przez wzrost liczby kobiet wśród dyrektorów niewykonawczych i wykonawczych oraz na wyższych stanowiskach kierowniczych.

Brak dowodów w postaci badań empirycznych oraz norweskie doświadczenia z obowiązkowymi parytetami płci obowiązującymi wobec członków organów spółek pokazują

błędny charakter takiego rozumowania. Sztywne parytety nie mają zasadniczego wpływu na zwiększenie równowagi płci.

Sprawozdawca komisji opiniodawczej pragnie natomiast podkreślić znaczenie zwracania uwagi na zwiększanie liczby kobiet na wszystkich szczeblach zarządzania w celu osiągnięcia bardziej zrównoważonej reprezentacji płci w pełnieniu funkcji kierowniczych i zasiadaniu w organach spółek na późniejszym etapie („podejście oddolne”).

W związku z powyższym sprawozdawca komisji opiniodawczej pragnie zaproponować model „przestrzegaj lub wyjaśnij” podobny do przepisów duńskich, na mocy których spółki zobowiązane są do określania indywidualnych celów w zakresie równowagi płci wśród dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych oraz na wszystkich szczeblach zarządzania, biorąc pod uwagę uwarunkowania branżowe i wewnętrzne. Ponadto spółki powinny być zobowiązane do opracowania polityki w zakresie równości płci w celu promowania aktywnych środków na rzecz poprawiania równowagi płci w spółce.

Spółki powinny podawać do wiadomości publicznej stopień przestrzegania wymogów w zakresie równowagi płci w swoich organach i na stanowiskach kierowniczych, poziom realizacji założonych celów w zakresie równowagi płci, politykę równości płci oraz środki podjęte w celu realizacji tych celów. Informacje te powinny być przedstawiane w sprawozdaniu rocznym oraz na stronach internetowych spółek objętych dyrektywą.

Samo powołanie kilku kobiet na stanowiska dyrektorów niewykonawczych jest działaniem niewystarczającym. Model „przestrzegaj lub wyjaśnij” sprawia, że udziałowcy oraz kadra wykonawcza spółek przykładają większą wagę do wewnętrznej polityki i kultury działalności spółki, co w większym stopniu eliminuje przeszkody, które napotykają kobiety w procesie awansu na kolejne stanowiska.

Spółki nieprzestrzegające procedur w zakresie określania indywidualnych celów liczbowych oraz opracowania polityki równości płci powinny podlegać sankcjom w formie grzywnien administracyjnych. Niemniej jednak nie można karać spółek za nieosiągnięcie indywidualnie założonych celów, jako że spowodowałoby to niechęć do wyznaczania ambitnych celów.

Zwiększenie przejrzystości powoływania członków organów spółek

Sprawozdawca komisji opiniodawczej z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji mającą na celu propagowanie sformalizowanych i bardziej przejrzystych procedur powoływania członków organów spółek. Niemniej jednak odwrócenie zasady ciężaru dowodu i nałożenie na spółki obowiązku wykazania prawidłowości wyboru w przypadku skargi ze strony niewybranych kandydatów nie jest proporcjonalne. Potencjalnym skargom powinny zapobiegać obowiązek prezentowania przez spółkę kryteriów wyboru kandydata oraz obowiązujące przepisy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.

Model „przestrzegaj lub wyjaśnij”, dzięki proponowanym przez sprawozdawcę komisji opiniodawczej wymogom w odniesieniu do składania sprawozdań dotyczących równowagi płci, zwiększa przejrzystość stosowanych przez spółki strategii w zakresie równości płci względem inwestorów, potencjalnych kandydatów na stanowiska oraz ogółu społeczeństwa.

POPRAWKI

Komisja Gospodarcza i Monetarna zwraca się do Komisji Prawnej i Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia, jako komisji przedmiotowo właściwych, o naniesienie w ich sprawozdaniu następujących poprawek:

Poprawka 1

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 4

Tekst proponowany przez Komisję

(4) W ostatnich latach Komisja Europejska przedstawiła kilka sprawozdań opisujących sytuację w zakresie osiągnięcia zróżnicowania płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych. Komisja zachęciła spółki giełdowe w Unii Europejskiej do zwiększenia liczby **kobiet** w swoich organach za pomocą środków samoregulacyjnych oraz do podjęcia konkretnych, dobrowolnych zobowiązań w tym zakresie. Komisja Europejska w Karcie kobiet z dnia 5 marca 2010 r. podkreśliła, że kobiety nadal nie mają pełnego udziału we władzy i procesach decyzyjnych w życiu politycznym i gospodarczym oraz potwierdziła zobowiązanie do wykorzystania swoich uprawnień do promowania bardziej sprawiedliwej reprezentacji kobiet i mężczyzn na odpowiedzialnych stanowiskach. Poprawa w zakresie równości płci w procesach decyzyjnych została uznana w strategii Komisji na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 za jedno z zadań priorytetowych.

Poprawka

(4) W ostatnich latach Komisja Europejska przedstawiła kilka sprawozdań opisujących sytuację w zakresie osiągnięcia zróżnicowania płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych. Komisja zachęciła spółki giełdowe w Unii Europejskiej do zwiększenia liczby **przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci** w swoich organach za pomocą środków samoregulacyjnych oraz do podjęcia konkretnych, dobrowolnych zobowiązań w tym zakresie. Komisja Europejska w Karcie kobiet z dnia 5 marca 2010 r. podkreśliła, że kobiety nadal nie mają pełnego udziału we władzy i procesach decyzyjnych w życiu politycznym i gospodarczym oraz potwierdziła zobowiązanie do wykorzystania swoich uprawnień do promowania bardziej sprawiedliwej reprezentacji kobiet i mężczyzn na odpowiedzialnych stanowiskach. Poprawa w zakresie równości płci w procesach decyzyjnych została uznana w strategii Komisji na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 za jedno z zadań priorytetowych.

Poprawka 2
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 6 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6a) Instytucje i agencje UE powinny świecić przykładem, poprawiając równowagę płci. Zasady określone w niniejszej dyrektywie powinny zostać włączone do przepisów regulujących wewnętrzne procedury rekrutacyjne Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego oraz wszystkich instytucji i agencji UE, w tym Europejskiego Banku Centralnego. We wszystkich instytucjach UE opracowane muszą zostać skuteczniejsze strategie w zakresie równości płci w celu zmiany zasad rekrutacji, szkoleń i bieżącego funkcjonowania różnych instytucji UE. W tym celu instytucje te muszą 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 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6b) Ze względu na dużą widoczność instytucji i agencji UE muszą one świecić przykładem i wdrożyć strategie polityczne na rzecz poprawy równowagi płci. Z myślą o lepszej reprezentatywności szczególnie uwagę należy zwrócić na politykę rekrutacji na wyższe stanowiska. W odniesieniu do każdego wyższego stanowiska kierowniczego należy sporządzić listy kandydatów respektujące

zasadę równości płci. Począwszy najpóźniej od dnia 31 grudnia 2018 r. instytucje i agencje UE powinny publikować sprawozdanie roczne wykazujące starania poczynione w tym zakresie.

Poprawka 4
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 6 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6c) Istotne jest, aby kadra zarządzająca Komisji, organu wykonawczego UE, poprawiła równowagę płci, tak aby lepiej reprezentować obywateli Unii. W związku z tym aby osiągnąć równowagę płci w kolegium komisarzy, wzywa się państwa członkowskie do wyznaczania na każde stanowisko w kolegium komisarzy kandydatów obu płci.

Poprawka 5
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 6 d (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6d) Europejski Bank Centralny (EBC), Europejski System Nadzoru Finansowego (ESNF) – włącznie z Europejską Radą ds. Ryzyka Systemowego (ERRS) – oraz Europejskie Urzędy Nadzoru powinny przestrzegać wszystkich aspektów równości i niedyskryminacji ze względu na płeć. Rady organów nadzoru Europejskich Urzędów Nadzoru powinny być także zachęcane do przedstawiania w trakcie odpowiedniego wysłuchania w Parlamencie Europejskim zrównoważonej pod względem płci listy kandydatów na stanowiska przewodniczących oraz dyrektorów wykonawczych. Ostatecznego wyboru na stanowiska powinno się

dokonywać z zachowaniem równowagi płci. Ważne jest także, aby skład Komitetu Sterującego oraz Komitetów Doradczych ERRS był zrównoważony pod względem płci.

Poprawka 6
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 gdy opuszczone zostanie jedno z miejsc w Zarządzie EBC, państwa członkowskie, które przyjęły euro jako swoją walutę, powinny zostać zachęcane do wskazania dwóch kandydatów, mężczyzn i kobiety, na opuszczone miejsce. Państwa członkowskie powinny być również zachęcane do powoływania kobiet na stanowiska prezesów krajowych banków centralnych (KBC), co pozwoli osiągnąć równowagę płci w Radzie Prezesów i Radzie Ogólnej EBC oraz Radzie Generalnej ERRS.

Poprawka 7

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(7) Odpowiednie wykorzystanie zasobów ludzkich jest najbardziej istotnym czynnikiem decydującym o konkurencyjności gospodarki oraz ma kluczowe znaczenie dla rozwiązania stojących przed UE wyzwań demograficznych, skutecznego

(7) Odpowiednie wykorzystanie zasobów ludzkich jest najbardziej istotnym czynnikiem decydującym o konkurencyjności, **rozwoju i wzroście** gospodarki oraz ma kluczowe znaczenie dla rozwiązania stojących przed UE wyzwań demograficznych, skutecznego

konkurowania na poziomie gospodarki globalnej oraz zapewniania przewagi komparatywnej wobec państw trzecich. Liczba najlepiej wykształconych i wykwalifikowanych kobiet ciągle rośnie, na co wskazuje fakt, że kobiety stanowią 60 % absolwentów uniwersytetów. Dalsza niemożność wykorzystania tej puli talentów przy powoływaniu osób na stanowiska **związane z podejmowaniem decyzji gospodarczych** byłaby porażką polegającą na niewykorzystaniu wykwalifikowanych zasobów ludzkich.

Poprawka 8
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

konkurowania na poziomie gospodarki globalnej oraz zapewniania przewagi komparatywnej wobec państw trzecich. Liczba najlepiej wykształconych i wykwalifikowanych kobiet ciągle rośnie, na co wskazuje fakt, że kobiety stanowią 60 % absolwentów uniwersytetów. Dalsza niemożność wykorzystania tej puli talentów przy powoływaniu osób na stanowiska **kierownicze i decyzyjne w spółkach** byłaby porażką polegającą na niewykorzystaniu wykwalifikowanych zasobów ludzkich.

Poprawka

(7a) Osiągnięcie równowagi płci w społeczeństwie jako całości wymaga wprowadzenia równych praw do edukacji i pracy dla mężczyzn i kobiet oraz wspólnych obowiązków rodzinnych, domowych i w zakresie opieki nad dziećmi. Fakt, że to kobiety są zwykle odpowiedzialne za większość obowiązków rodzinnych i domowych, może utrudniać im awans na najwyższe stanowiska zawodowe. Aktywny udział i zaangażowanie mężczyzn w obowiązki rodzinne ma żywotne znaczenie dla osiągnięcia równowagi pomiędzy pracą i życiem prywatnym oraz stworzenia równych możliwości zawodowych dla kobiet i mężczyzn. Odpowiednią uwagę należy zwrócić na zwalczanie stereotypów w zakresie płci, nieelastycznej i nieaktualnej polityki zatrudnienia oraz nieodpowiednich przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich. Należy wprowadzić przepisy, które umożliwiłyby mężczyznom i kobietom łączenie pracy i życia rodzinnego, jeśli taka byłaby ich wola. Państwa członkowskie są zachęcane do wprowadzenia rozwiązań socjalnych

takich jak sprawiedliwy zasiłek związany z urlopem rodzicielskim dla kobiet i mężczyzn, rozbudowane przepisy w zakresie opieki nad dziećmi oraz możliwości wspólnego urlopu rodzicielskiego.

Poprawka 9

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 8

Tekst proponowany przez Komisję

(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.

Poprawka 10

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 9

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, **a także bardziej proaktywny model biznesowy**, 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, **zważywszy na spoczywającą na nich znaczną odpowiedzialność gospodarczą i społeczną, może** zatem **mieć** pozytywny wpływ na wyniki tych spółek **i na zrównoważony rozwój gospodarczy**.

(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.

(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 **oraz uznania ich wkładu**. 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. **Państwa członkowskie powinny zatem wprowadzić środki służące wspieraniu rozwoju karier zawodowych kobiet na wszystkich szczeblach poprzez prowadzenie działań pozytywnych, takich jak programy tworzenia sieci kontaktów i programy mentorskie.**

Poprawka 11

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 10

(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.

(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. ***Tak właśnie przedstawia się sytuacja w niektórych instytucjach i agencjach UE, w tym w Europejskim Banku Centralnym, które powinny przecież świecić przykładem i reprezentować wszystkich obywateli. Konieczne jest przypomnienie, że podczas mianowania nowego członka Zarządu Europejskiego Banku Centralnego z końcem 2012 r. głowy państw i szefowie rządów sprzeciwili się uwzględnieniu kwestii równości płci, naruszając tym samym art. 2 Traktatu, mimo negatywnej opinii Parlamentu Europejskiego.*** Ten brak równowagi płci ***w organach decyzyjnych*** jest znaczący i dotkliwy ***również w sektorze prywatnym.*** 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. ***Niemniej jednak przepisy niniejszej dyrektywy nie ingerują bezzasadnie w codzienne zarządzanie spółką, ponieważ spółki zachowują swobodę wyboru kandydatów na podstawie ich kwalifikacji i innych istotnych obiektywnych względów.***

Poprawka 12
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 11

Tekst proponowany przez Komisję

(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.

Poprawka 13
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,**

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. **Niemniej jednak w wielu państwach osiągnięto równie dobre wyniki dzięki mechanizmom dobrowolnym, którym towarzyszyły solidne systemy zabezpieczenia społecznego sprzyjające udziałowi kobiet w sile roboczej.** 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.

Poprawka

(12) Niejednorodne i rozbieżne regulacje lub brak regulacji na poziomie krajowym w odniesieniu do równowagi płci w organach spółek giełdowych prowadzą do różnic w liczbie kobiet wśród dyrektorów niewykonawczych i różnych wskaźników poprawy w poszczególnych państwach członkowskich.

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 14
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 12 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(12a) W spółkach brak równowagi płci jest większy na wyższych szczeblach. Ponadto wiele kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych zatrudnionych jest w dziedzinach takich jak zasoby ludzkie czy komunikacja, podczas gdy mężczyźni zatrudnieni na wyższych stanowiskach częściej zajmują się zarządzaniem ogólnym lub liniowym w spółce. Jako że większość kandydatów na stanowiska w organach spółek ma doświadczenie na wyższym stanowisku kierowniczym, żywotne znaczenie ma wzrost liczby kobiet awansujących na takie stanowiska. Wymóg ten ma podstawowe znaczenie dla osiągnięcia rzeczywistej zmiany w szansach awansu kobiet na najwyższe stanowiska decyzyjne.

Poprawka 15
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 13

Tekst proponowany przez Komisję

(13) Obecny brak przejrzystości procedur rekrutacji **i** kryteriów kwalifikacji odnoszących się do stanowisk w organach spółek w większości państw członkowskich stanowi znaczną przeszkodę w osiągnięciu większego zróżnicowania płci wśród członków organów spółek i ma negatywny wpływ zarówno na kariery kandydatów do organów spółek, jak i **na swobodny przepływ pracowników oraz** na decyzje inwestorów. Taki brak przejrzystości uniemożliwia potencjalnym kandydatom na najwyższe stanowiska ubieganie się o stanowiska w organach spółek, w których ich kwalifikacje byłyby najbardziej potrzebne, i kwestionowanie dyskryminujących ze względu na płeć decyzji w sprawie powoływania kandydatów, **tym samym ograniczając swobodny przepływ pracowników na rynku wewnętrznym**. Z drugiej strony inwestorzy mają różne strategie inwestycyjne, które wymagają informacji związanych również z wiedzą fachową i kompetencjami członków organów spółek. Większa przejrzystość kryteriów kwalifikacji i procedury powoływania na członków organów spółek umożliwia inwestorom dokonywanie lepszej oceny strategii biznesowej przedsiębiorstwa i podejmowanie świadomych decyzji.

Poprawka 16

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 14**

Tekst proponowany przez Komisję

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

Poprawka

(13) Obecny brak przejrzystości procedur rekrutacji **oraz** kryteriów kwalifikacji **i rekrutacji** odnoszących się do stanowisk w organach spółek w większości państw członkowskich stanowi znaczną przeszkodę w osiągnięciu większego zróżnicowania płci wśród członków organów spółek i ma negatywny wpływ zarówno na kariery kandydatów do organów spółek, jak i na decyzje inwestorów. Taki brak przejrzystości uniemożliwia potencjalnym kandydatom na najwyższe stanowiska ubieganie się o stanowiska w organach spółek, w których ich kwalifikacje byłyby najbardziej potrzebne, i kwestionowanie dyskryminujących ze względu na płeć decyzji w sprawie powoływania kandydatów. Z drugiej strony inwestorzy mają różne strategie inwestycyjne, które wymagają informacji związanych również z wiedzą fachową i kompetencjami członków organów spółek. Większa przejrzystość kryteriów kwalifikacji i procedury powoływania na członków organów spółek umożliwia inwestorom dokonywanie lepszej oceny strategii biznesowej przedsiębiorstwa i podejmowanie świadomych decyzji.

Poprawka

(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.

procedur rekrutacji i kryteriów kwalifikacji na stanowiska w organach spółek, wprowadzenie pewnych minimalnych standardów *obowiązujących* spółki giełdowe charakteryzujące się brakiem zrównoważonej reprezentacji płci *dotyczących* 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. 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 **oraz umożliwić spółkom pełne wykorzystanie możliwości, jakie daje rynek wewnętrzny.**

Poprawka 17
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję

(15) W strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego rozwoju gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu²⁹ stwierdzono, że zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy jest wstępnym warunkiem pobudzania wzrostu gospodarczego oraz rozwiązywania problemów związanych z przemianami demograficznymi w Europie. W strategii określono główny cel uzyskania do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia wynoszącego 75 % w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w przedziale wieku 20–64 lat, który może zostać osiągnięty jedynie przy wyraźnym zaangażowaniu w kwestię równości płci oraz zwiększonych wysiłkach

Poprawka

(15) W strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego rozwoju gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu²⁹ stwierdzono, że zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy jest wstępnym warunkiem pobudzania wzrostu gospodarczego oraz rozwiązywania problemów związanych z przemianami demograficznymi w Europie. W strategii określono główny cel uzyskania do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia wynoszącego 75 % w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w przedziale wieku 20–64 lat, który może zostać osiągnięty jedynie przy wyraźnym zaangażowaniu w kwestię równości płci oraz zwiększonych wysiłkach

zmierzających do zniesienia wszystkich przeszkód zwiększania obecności kobiet na rynku pracy. Obecny kryzys gospodarczy uwidocznił coraz silniejszą potrzebę oparcia europejskiej gospodarki na wiedzy, kompetencjach i innowacjach oraz pełnego wykorzystania całej puli dostępnych talentów. Szacuje się, że zwiększenie udziału kobiet w procesie podejmowania decyzji gospodarczych, w szczególności w organach spółek, będzie mieć pozytywny efekt zewnętrzny na zatrudnienie kobiet w tych spółkach, który rozprzestrzeni się na całą gospodarkę.

zmierzających do zniesienia wszystkich przeszkód zwiększania obecności kobiet na rynku pracy. Obecny kryzys gospodarczy uwidocznił coraz silniejszą potrzebę oparcia europejskiej gospodarki na wiedzy, kompetencjach i innowacjach oraz pełnego wykorzystania całej puli dostępnych talentów. Szacuje się, że zwiększenie udziału kobiet w procesie podejmowania decyzji gospodarczych, w szczególności w organach spółek **i na wyższych stanowiskach kierowniczych**, będzie mieć pozytywny efekt zewnętrzny na zatrudnienie kobiet w tych spółkach, który rozprzestrzeni się na całą gospodarkę.

Poprawka 18

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję

(16) Unia powinna zatem zmierzać do zwiększenia obecności kobiet w organach spółek, zarówno w celu pobudzenia wzrostu gospodarczego i konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw, jak i w celu osiągnięcia faktycznej równości płci na rynku pracy. Do celu tego należy dążyć ustalając minimalne wymogi dotyczące działań pozytywnych w formie środków **wiązanych** ukierunkowanych na osiągnięcie celu ilościowego w odniesieniu do składu organów spółek giełdowych pod względem płci, **w świetle faktu, że państwa członkowskie oraz inne kraje, które zastosowały tę lub podobną metodę, osiągnęły najlepsze rezultaty w zwiększaniu reprezentacji kobiet na stanowiskach związanych z podejmowaniem decyzji gospodarczych.**

Poprawka

(16) Unia powinna zatem zmierzać do zwiększenia obecności kobiet w organach spółek, zarówno w celu pobudzenia wzrostu gospodarczego i konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw, jak i w celu osiągnięcia faktycznej równości płci na rynku pracy. Do celu tego należy dążyć ustalając minimalne **wspólne** wymogi dotyczące działań pozytywnych w formie środków ukierunkowanych na osiągnięcie celu ilościowego w odniesieniu do składu organów spółek giełdowych pod względem płci.

Poprawka 19

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 16 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(16a) Powoływanie członków zarządu oraz dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych powinno w pełni pozostać prawem i obowiązkiem udziałowców.

Poprawka 20

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 16 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(16b) Sprowadzanie jednostek do roli przedstawicieli różnych grup społecznych, takich jak mężczyźni, kobiety lub mniejszości etniczne, jest sprzeczne z celem zapewnienia wszystkim obywatelom równych szans. Jednostka powinna być postrzegana jako taka i dlatego prawo nie powinno nakładać obowiązku wprowadzenia kwot reprezentacji. Należy pamiętać o tym, że indywidualne zobowiązanie spółki ma istotne znaczenie dla bardziej kompleksowej zmiany postaw i praktyk stosowanych wobec kobiet i mężczyzn w spółkach. Pozwala to również spółkom na podejmowanie działań w o wiele szerszym zakresie niż wyłącznie w odniesieniu do dyrektorów niewykonawczych. Dlatego też konieczne jest, aby wszystkie spółki wprowadziły politykę równości płci oraz aby w sposób przejrzysty uwzględniały w sprawozdaniu rocznym opis stanu równowagi płci w organach spółek i na wyższych szczeblach zarządzania.

Poprawka 21
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(16c) Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby spółki giełdowe opracowały politykę równości płci w celu osiągnięcia bardziej zrównoważonej reprezentacji płci w swoich strukturach. Polityka ta może uwzględniać opis odnośnych środków wdrożonych w danej spółce: nominowanie zarówno mężczyzn, jak i kobiet na kluczowe stanowiska, programy mentorskie i programy rozwoju kariery dla kobiet, strategie w zakresie zasobów ludzkich mające na celu zróżnicowanie procesów rekrutacji. Ponadto może ona obejmować możliwość elastycznych warunków pracy, takich jak elastyczne przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego, jak również dofinansowanie pomocy w zakresie sprzątania i opieki nad dziećmi. Jednocześnie polityka ta powinna angażować organizacje pracownicze, tak aby kobiety ze wszystkich grup społecznych mogły czerpać z niej korzyści. Każda spółka może wybrać strategię najlepiej pasującą do jej działalności i powinna podejmować aktywne środki w celu zwiększenia udziału niedostatecznie reprezentowanej płci w kadrze zarządzającej spółki.

Poprawka 22
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(17) Spółki, których akcje są notowane na giełdzie, charakteryzują się szczególnym znaczeniem gospodarczym, widocznością

(17) Spółki, których akcje są notowane na giełdzie, charakteryzują się szczególnym znaczeniem gospodarczym, widocznością

na rynku oraz wywieranym 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.

na rynku oraz wywieranym 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 **odpowiednim** regulacjom z uwagi na interes publiczny.

Poprawka 23

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 17 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(17a) Spółki, które nie są notowane na giełdzie, również odgrywają w gospodarce ważną rolę. Zasadniczo powinny zatem być objęte zakresem niniejszej dyrektywy. Ponieważ jednak nie jest ogólnie znana sytuacja w zakresie równowagi płci w tego typu spółkach oraz ze względu na fakt, że konieczne mogłyby być szczególne przepisy odzwierciedlające specyfikę i zróżnicowany charakter tych spółek w obrębie państw członkowskich oraz między nimi, nie należy na tym etapie obejmować ich niniejszą dyrektywą. Komisja mogłaby przedstawić wniosek o objęcie ich zakresem dyrektywy po przeprowadzeniu wnikliwej analizy wszystkich właściwych aspektów.

Poprawka 24

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 18

Tekst proponowany przez Komisję

(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.**

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 oraz małych i średnich przedsiębiorstw. ***Ten wyjątek dotyczący MŚP powinien mieć zastosowanie do spółek giełdowych oraz może mieć zastosowanie – w następstwie przyszłego wniosku Komisji – również do spółek nienotowanych na giełdzie.***

Poprawka 25

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

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 wnikliwych i obszernych konsultacji z***

niewykonawczy są przedstawicielami pracowników.

partnerami społecznymi na szczeblu krajowym, z uwzględnieniem faktu, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami pracowników. ***Istotne jest również, aby organizacje pracownicze brały udział w opracowywaniu i wdrażaniu strategii w zakresie równowagi płci w spółce. Reprezentacja pracowników w organach spółek giełdowych jest także metodą wzmacniania różnorodności dzięki uwzględnianiu kluczowych perspektyw i rzeczywistej wiedzy na temat wewnętrznej działalności spółki.***

Poprawka 26

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. 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

Poprawka

(22) Spółki giełdowe w Unii ***powinny być zobowiązane do wdrożenia*** odpowiednich ***i skutecznych*** procedur służących wypełnieniu konkretnych celów w zakresie składu ich organów pod względem płci. 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. ***Jeśli w puli kandydatów na stanowiska w organach spółki występuje wyraźna przewaga jednej płci, spółki giełdowe mogłyby na przykład rozważyć wprowadzenie programów szkoleniowych i mentorskich dla osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci, jako jednego z narzędzi służących osiągnięciu równowagi***

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.

plci. 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 27

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 22 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(22a) W celu uwzględnienia większej liczby perspektyw i doświadczeń w procesie podejmowania decyzji ekonomicznych, spółki giełdowe powinny być zachęcane do uwzględniania w swoich strategiach rekrutacji nie tylko równości płci, lecz również różnorodności w zakresie kompetencji, wieku, pochodzenia geograficznego i etnicznego oraz wykształcenia i doświadczenia zawodowego kandydatów.

Poprawka 28

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 23

Tekst proponowany przez Komisję

(23) Państwa członkowskie mają decydujący wpływ na spółki giełdowe, które są przedsiębiorstwami publicznymi w rozumieniu art. 2 lit. b) dyrektywy Komisji 2006/111/WE z dnia 16 listopada 2006 r. w sprawie przejrzystości stosunków finansowych między państwami członkowskimi a przedsiębiorstwami publicznymi, a także w sprawie przejrzystości finansowej wewnątrz określonych przedsiębiorstw. Ze względu na ten dominujący wpływ dysponują one instrumentami niezbędnymi do szybszego wprowadzania koniecznych zmian.

Dlatego też w takich spółkach cel zajmowania co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinien zostać osiągnięty wcześniej.

Poprawka 29

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, 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

Poprawka

(23) Państwa członkowskie mają decydujący wpływ na spółki giełdowe, które są przedsiębiorstwami publicznymi w rozumieniu art. 2 lit. b) dyrektywy Komisji 2006/111/WE z dnia 16 listopada 2006 r. w sprawie przejrzystości stosunków finansowych między państwami członkowskimi a przedsiębiorstwami publicznymi, a także w sprawie przejrzystości finansowej wewnątrz określonych przedsiębiorstw. Ze względu na ten dominujący wpływ dysponują one instrumentami niezbędnymi do szybszego wprowadzania koniecznych zmian.

Poprawka

(26) Zgodnie ***ze*** wspomnianym orzecznictwem ***spółki giełdowe powinny być zachęcane do opierania się w wyborze*** najlepiej wykwalifikowanych kandydatów na stanowiska dyrektorów niewykonawczych na analizie porównawczej kwalifikacji 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

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 przechyli szali na korzyść kandydata płci przeciwnej.***

Poprawka 30

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 27

Tekst proponowany przez Komisję

(27) Metody rekrutowania oraz powoływania dyrektorów są różne w poszczególnych państwach członkowskich oraz spółkach. Mogą one obejmować wstępną selekcję kandydatów, którzy zostaną przedstawieni zgromadzeniu udziałowców, na przykład przez komitet ds. nominacji, bezpośrednie powoływanie dyrektorów przez indywidualnych udziałowców lub głosowanie na zgromadzeniu udziałowców nad poszczególnymi kandydatami lub listami kandydatów. Wymogi dotyczące wyboru kandydatów powinny być wypełniane na odpowiednim etapie procedury rekrutacji zgodnie z prawem krajowym oraz statutami zainteresowanych spółek giełdowych. W tym względzie dyrektywa ***ustanawia jedynie minimalną harmonizację*** procedur rekrutacji, ***umożliwiając stosowanie warunków przewidzianych w orzecznictwie***

zarządzanie zasobami ludzkimi, zdolności kierownicze i komunikacyjne oraz umiejętności w zakresie tworzenia sieci kontaktów. Pierwszeństwo *można przyznać* kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli dany kandydat posiada ***co najmniej*** takie same kwalifikacje. ***Państwa członkowskie powinny zadbać o to, by spółki, które nie osiągnęły najważniejszych celów niniejszej dyrektywy, ujawniały dodatkowe informacje na temat swojej polityki w zakresie rekrutacji, wyboru i powoływania oraz w szczególności wyjaśniły środki, jakie zastosują w celu polepszenia równowagi płci w tym względzie.***

Poprawka

(27) Metody rekrutowania, ***wybierania*** oraz powoływania dyrektorów są różne w poszczególnych państwach członkowskich oraz spółkach. Mogą one obejmować wstępną selekcję kandydatów, którzy zostaną przedstawieni zgromadzeniu udziałowców, na przykład przez komitet ds. nominacji, bezpośrednie powoływanie dyrektorów przez indywidualnych udziałowców lub głosowanie na zgromadzeniu udziałowców nad poszczególnymi kandydatami lub listami kandydatów. ***Dlatego w niniejszej dyrektywie uznaje się różnorodność procedur rekrutacji, które powinny się opierać na przejrzystości i zasługach, a jednocześnie nalega się na to, aby osiągnięto cel, którym jest zwiększenie udziału przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci w organach zarządczych spółek.*** Wymogi dotyczące wyboru kandydatów powinny być

Trybunału Sprawiedliwości, aby osiągnąć cel, jakim jest bardziej zrównoważona reprezentacja płci w organach spółek giełdowych.

wypełniane na odpowiednim etapie procedury rekrutacji zgodnie z prawem krajowym oraz statutami zainteresowanych spółek giełdowych. W tym względzie dyrektywa **umożliwia stosowanie różnych** procedur rekrutacji, aby osiągnąć cel, jakim jest bardziej zrównoważona reprezentacja płci w organach spółek giełdowych. **Przepisy dyrektywy nie ingerują bezzasadnie w codzienne zarządzanie spółką, ponieważ spółki zachowują swobodę wyboru kandydatów na podstawie ich kwalifikacji lub innych istotnych obiektywnych względów.**

Poprawka 31

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 28

Tekst proponowany przez Komisję

(28) Niniejsza dyrektywa zmierza do zwiększenia równowagi płci wśród dyrektorów spółek, których akcje są notowane na giełdzie, a tym samym do przyczynienia się do realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, uznawanej za prawo podstawowe w Unii. Spółki giełdowe **są** zatem zobowiązane do ujawnienia, na wniosek niewybranego kandydata, **nie tylko** kryteriów kwalifikacji, na których oparto wybór, ale również obiektywnej oceny porównawczej tych kryteriów **i - w stosownych przypadkach - względów przechylających szalę na korzyść kandydata, który nie należy do niedostatecznie reprezentowanej płci.** Powyższe ograniczenia prawa do poszanowania życia prywatnego w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych, uznanego w art. 7 i 8 Karty, i obowiązek przekazania takich informacji przez spółki giełdowe niewybranemu kandydatowi na jego wniosek, są konieczne, zgodnie z zasadą

Poprawka

(28) Niniejsza dyrektywa zmierza do zwiększenia równowagi płci wśród dyrektorów spółek, których akcje są notowane na giełdzie, a tym samym do przyczynienia się do realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, uznawanej za prawo podstawowe w Unii. Spółki giełdowe **powinny** zatem **być** zobowiązane do ujawnienia, **w miarę możliwości,** na wniosek niewybranego kandydata, kryteriów kwalifikacji, na których oparto wybór, ale również obiektywnej oceny porównawczej tych kryteriów. Powyższe ograniczenia prawa do poszanowania życia prywatnego w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych, uznanego w art. 7 i 8 Karty, i obowiązek przekazania takich informacji przez spółki giełdowe niewybranemu kandydatowi na jego wniosek, są konieczne, zgodnie z zasadą proporcjonalności i realizują uznawane cele interesu ogólnego. Są zatem zgodne z wymogami dotyczącymi ograniczeń

proporcjonalności i realizują uznawane cele interesu ogólnego. Są zatem zgodne z wymogami dotyczącymi ograniczeń określonymi w art. 52 ust. 1 Karty i ze stosownym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości.

określonymi w art. 52 ust. 1 Karty i ze stosownym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości.

Poprawka 32

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 29

Tekst proponowany przez Komisję

(29) W przypadku gdy niewybrany kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci domniemywa, że posiadał równe kwalifikacje w stosunku do powołanego kandydata płci przeciwnej, spółka giełdowa jest zobowiązana do wykazania poprawności wyboru.

Poprawka

skreślony

Poprawka 33

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję

(30) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje stosowane w przypadku naruszenia przepisów niniejszej dyrektywy, do których można zaliczyć grzywny administracyjne oraz 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

(30) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje stosowane w przypadku naruszenia przepisów niniejszej dyrektywy, do których można zaliczyć grzywny administracyjne oraz 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, ***oraz opublikowanie decyzji o nałożeniu grzywien administracyjnych, w tym informacji o rodzaju i charakterze naruszenia oraz wysokości nałożonej grzywny. Sankcje stosuje się w odniesieniu do spółek giełdowych***

nieprzestrzegających przewidzianych procedur powoływania lub wyboru dyrektorów niewykonawczych, o których mowa w art. 4 ust. 1, lub wymogów w zakresie ujawniania informacji określonych w art. 5 niniejszej dyrektywy. Niemniej jednak nieosiągnięcie przez spółkę celu ilościowego, o którym mowa w art. 4 ust. 1, nie uznaje się za naruszenie niniejszej dyrektywy i nie powinno skutkować sankcją.

Poprawka 34
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 35
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 32

Tekst proponowany przez Komisję

(32) Z uwagi na fakt, że spółki giełdowe powinny mieć na celu zwiększenie odsetka osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na wszystkich stanowiskach decyzyjnych, państwa członkowskie mogą postanowić, że cel określony w niniejszej dyrektywie należy uznać za zrealizowany, jeżeli spółki

Poprawka

(32) Z uwagi na fakt, że spółki giełdowe powinny mieć na celu zwiększenie odsetka osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na wszystkich stanowiskach decyzyjnych, państwa członkowskie mogą postanowić, że cel określony w niniejszej dyrektywie należy uznać za zrealizowany, jeżeli spółki

giełdowe mogą wykazać, iż osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych.

giełdowe mogą wykazać, iż osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych. ***Spółki te powinny jednakże nadal przekazywać informacje – w swoich sprawozdaniach rocznych oraz na stronach internetowych – na temat równowagi płci wśród dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych oraz na temat prowadzonej przez nie polityki w tej dziedzinie zgodnie z art. 5 ust. 1, art. 5 ust. 1a oraz art. 5 ust. 2 niniejszej dyrektywy.***

Poprawka 36

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. ***Ponadto przedsiębiorstwa, którym nie udało się spełnić celu, powinny udzielić***

wyjaśnienia przyczyn, dla których nie wdrożyły odpowiednich mechanizmów, oraz wskazać, jakie konkretne rozwiązania zamierzają przyjąć, by rzeczywiście zagwarantować osiągnięcie celu lepszej równowagi płci.

Poprawka 37

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 35

Tekst proponowany przez Komisję

(35) Państwa członkowskie mogły podjąć środki zapewniające bardziej zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn w organach spółek przed wejściem w życie niniejszej dyrektywy. Przedmiotowe państwa członkowskie mają możliwość stosowania tych środków zamiast wymogów proceduralnych dotyczących powoływania na stanowiska w organach spółek, jeżeli mogą one dowieść, że podjęte środki wykazują równą skuteczność realizacji celu dotyczącego zajmowania przynajmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci **lub najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r. w przypadku spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi.**

Poprawka

(35) Państwa członkowskie mogły podjąć środki zapewniające bardziej zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn w organach spółek przed wejściem w życie niniejszej dyrektywy. Przedmiotowe państwa członkowskie mają możliwość stosowania tych środków zamiast wymogów proceduralnych dotyczących powoływania na stanowiska w organach spółek, jeżeli mogą one dowieść, że podjęte środki wykazują równą skuteczność realizacji celu dotyczącego zajmowania przynajmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci **oraz celu określonego w art. 4 ust. 1 najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. Komisja powinna ocenić, czy środki przewidziane przez państwa członkowskie są wystarczające do osiągnięcia pożądanego celu, i zdecydować, czy odpowiednie artykuły niniejszej dyrektywy mogą zostać zawieszone, aby uniknąć ingerencji w krajowe środki.**

Poprawka 38

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 38

Tekst proponowany przez Komisję

(38) Zgodnie z zasadą proporcjonalności przewidzianą w tym samym artykule, niniejsza dyrektywa ogranicza się do określenia wspólnych celów i zasad i nie wykracza poza środki niezbędne do osiągnięcia tych celów. Państwom członkowskim pozostawia się wystarczającą swobodę określenia, w jaki sposób cele określone w niniejszej dyrektywie można najlepiej zrealizować z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych, w szczególności zasad i praktyk w zakresie powoływania na stanowiska w organach spółek. Niniejsza dyrektywa nie ingeruje w możliwość powoływania przez spółki najbardziej wykwalifikowanych członków ich organów oraz przyznaje wszystkim spółkom giełdowym dostatecznie długi okres dostosowawczy.

Poprawka 39
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 38 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(38) Zgodnie z zasadą proporcjonalności przewidzianą w tym samym artykule, niniejsza dyrektywa ogranicza się do określenia wspólnych celów i zasad i nie wykracza poza środki niezbędne do osiągnięcia tych celów. Państwom członkowskim pozostawia się wystarczającą swobodę określenia, w jaki sposób cele określone w niniejszej dyrektywie można najlepiej zrealizować z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych, w szczególności zasad i praktyk w zakresie powoływania na stanowiska w organach spółek. Niniejsza dyrektywa nie ingeruje w możliwość powoływania przez spółki najbardziej wykwalifikowanych członków ich organów oraz przyznaje wszystkim spółkom giełdowym **elastyczne ramy i** dostatecznie długi okres dostosowawczy.

Poprawka

(38a) W celu zapewnienia, że cele dotyczące równowagi płci określone w niniejszej dyrektywie zostały w pełni wdrożone przez państwa członkowskie i włączone do określonych strategii odpowiednich spółek, oraz w celu zweryfikowania oczekiwanego efektu mnożnikowego niniejszej dyrektywy Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie. Sprawozdanie to powinno zawierać ocenę pozytywnych i negatywnych skutków potencjalnego rozszerzenia zakresu celów dotyczących równowagi płci, tak aby obejmował spółki nienotowane na giełdzie, oraz ponowną ocenę konieczności wprowadzenia prawnie

Poprawka 40

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 39

Tekst proponowany przez Komisję

(39) Zgodnie z zasadą proporcjonalności cel, który muszą spełnić spółki giełdowe, powinien być ograniczony w czasie i pozostawać w mocy jedynie do momentu, gdy zostanie osiągnięty trwały postęp w zakresie składu ich organów pod względem płci. Z tego powodu Komisja powinna regularnie dokonywać przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy oraz przedkładać sprawozdania Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. Niniejsza dyrektywa wygasa w dniu 31 grudnia 2028 r. Komisja w ramach przeglądu powinna ocenić, czy istnieje potrzeba przedłużenia okresu obowiązywania dyrektywy poza ten termin.

Poprawka

(39) Zgodnie z zasadą proporcjonalności cel, który muszą spełnić spółki giełdowe, powinien być ograniczony w czasie i pozostawać w mocy jedynie do momentu, gdy zostanie osiągnięty trwały postęp w zakresie składu ich organów pod względem płci. Z tego powodu Komisja powinna regularnie dokonywać przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy oraz przedkładać sprawozdania Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. Niniejsza dyrektywa wygasa w dniu 31 grudnia 2028 r. Komisja w ramach przeglądu powinna ocenić, czy istnieje potrzeba przedłużenia okresu obowiązywania dyrektywy poza ten termin. ***Państwa członkowskie powinny współpracować z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim, aby efektywnie informować ich o znaczeniu, transpozycji i wdrożeniu dyrektywy.***

Poprawka 41

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

Poprawka

1. Państwa członkowskie gwarantują, że spółki giełdowe, w których osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych ***dostosowują swoje procedury rekrutacji, wyboru lub powoływania na*** stanowiska,

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.**

aby zapewnić, że wyboru dyrektorów niewykonawczych dokonuje się 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.

Poprawka 42
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 uwzględniająca wszystkie kryteria szczególne dotyczące konkretnych kandydatów przechyla szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej.

Poprawka

3. Aby wypełnić cel określony w ust. 1, państwa członkowskie gwarantują, że podczas **procedur rekrutacji**, wyboru **lub powoływania** dyrektorów niewykonawczych, pierwszeństwo **można przyznać** 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 ocena uwzględniająca wszystkie kryteria szczególne dotyczące konkretnych kandydatów przechyla szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej.

Poprawka 43
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 3 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3a. Państwa członkowskie dbają o to, aby wymogi dotyczące wyboru kandydatów były spełniane na odpowiednim etapie procedury rekrutacji zgodnie z prawem

krajowym oraz statutem odnośnej spółki giełdowej.

Poprawka 44
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 4

Tekst proponowany przez Komisję

4. Państwa członkowskie gwarantują, że spółki giełdowe są zobowiązane do ujawnienia na wniosek niewybranego kandydata kryteriów kwalifikacji, na których oparto wybór, ***obiektywnej oceny porównawczej tych kryteriów oraz – w stosownych przypadkach – względów przechylających szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej.***

Poprawka

4. Państwa członkowskie gwarantują, że spółki giełdowe są zobowiązane do ujawnienia na wniosek niewybranego kandydata kryteriów kwalifikacji, na których oparto wybór.

Poprawka 45
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 6

Tekst proponowany przez Komisję

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.

Poprawka

skreślony

Poprawka 46
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 7

Tekst proponowany przez Komisję

7. Państwa członkowskie mogą postanowić, że cel określony w ust. 1 jest spełniony, gdy spółki giełdowe mogą wykazać, iż osoby należące do

Poprawka

7. Państwa członkowskie mogą postanowić, że cel określony w ust. 1 jest spełniony, gdy spółki giełdowe mogą wykazać, iż osoby należące do

niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych.

niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych. ***Spółki te nadal przekazują informacje – w swoich sprawozdaniach rocznych oraz na stronach internetowych – na temat równowagi płci wśród dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych oraz na temat ich zobowiązań w tej dziedzinie zgodnie z art. 5 ust. 1 i art. 5 ust. 2 niniejszej dyrektywy.***

Poprawka 47

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 5 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie gwarantują, że spółki giełdowe podejmują indywidualne zobowiązania w zakresie reprezentacji obydwu płci wśród dyrektorów wykonawczych, które zostaną zrealizowane najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. ***lub – w przypadku spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi – do dnia 1 stycznia 2018 r.***

Poprawka

1. Państwa członkowskie gwarantują, że spółki giełdowe podejmują indywidualne zobowiązania w zakresie reprezentacji obydwu płci wśród dyrektorów wykonawczych, które zostaną zrealizowane najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. ***Zobowiązania te mają na celu osiągnięcie widocznych postępów w stosunku do obecnej sytuacji danej spółki z myślą o bardziej zrównoważonej reprezentacji płci wśród dyrektorów wykonawczych.***

Poprawka 48

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 5 – ustęp 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1a. Państwa członkowskie dopilnowują, aby spółki giełdowe, w których niedostatecznie reprezentowana płeć

zajmuje mniej niż jedną trzecią stanowisk wykonawczych i niewykonawczych w organach spółki, opracowały politykę równości płci mającą na celu zwiększenie udziału niedostatecznie reprezentowanej płci na stanowiskach wykonawczych i niewykonawczych spółki.

Poprawka 49

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 5 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

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.

Poprawka

2. Państwa członkowskie wymagają, by spółki giełdowe dostarczały właściwym organom krajowym raz w roku począwszy od dnia [dwa lata od daty przyjęcia] **następujących** informacji:

a) reprezentacja płci w ich organach z rozróżnieniem na dyrektorów niewykonawczych i wykonawczych;

b) przedstawienie i analiza określonych środków podjętych w związku z celami określonymi w art. 4 ust. 1 **oraz** w ust. 1 **i 1a** niniejszego artykułu;

c) określone środki zaplanowane na kolejny rok;

d) postępy w osiągnięciu celów określonych w art. 4 ust. 1 oraz w ust. 1 niniejszego artykułu.

Spółki giełdowe publikują te informacje w odpowiedni i przystępny sposób na swojej stronie internetowej oraz zamieszczają je w

Poprawka 50

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 5 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję

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.

Poprawka

3. Jeżeli spółka giełdowa nie realizuje celów określonych w art. 4 ust. 1 lub własnych, indywidualnych zobowiązań podjętych na podstawie ust. 1 **i 1a** 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.

Poprawka 51

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 6 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie ustanawiają zasady dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania.

Poprawka

1. Państwa członkowskie ustanawiają zasady dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. **Państwa członkowskie przedstawiają Komisji sprawozdanie na temat sankcji wprowadzonych w celu przestrzegania przepisów niniejszej dyrektywy.**

Poprawka 52

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 6 – ustęp 2 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję

2. Sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające i ***mogą obejmować*** następujące środki:

Poprawka

2. Sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające i ***obejmują co najmniej*** następujące środki:

Poprawka 53

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 2 – litera b a (nowa)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ba) opublikowanie decyzji o nałożeniu grzywnien administracyjnych, w tym informacji o rodzaju i charakterze naruszenia [oraz wysokości nałożonej grzywny];

Poprawka 54

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 8 – ustęp 3 – akapit pierwszy**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3. 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***

3. 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 zawartych w art. 4 ust. 1, 3 ***i 4***, 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.

będących przedsiębiorstwami publicznymi.

Poprawka 55

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 9 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji najpóźniej do dnia 1 stycznia 2017 r., a następnie co dwa lata, sprawozdanie z wykonania niniejszej dyrektywy. Sprawozdania te zawierają między innymi wyczerpujące informacje dotyczące środków podjętych z myślą o realizacji celów określonych w art. 4 ust. 1, informacje przedstawione zgodnie z art. 5 ust. 2 i informacje dotyczące indywidualnych zobowiązań przyjętych przez spółki giełdowe na podstawie art. 5 ust. 1.

Poprawka 56

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 9 – ustęp 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji najpóźniej do dnia 1 stycznia 2017 r., a następnie co dwa lata, sprawozdanie z wykonania niniejszej dyrektywy. Sprawozdania te zawierają między innymi wyczerpujące informacje dotyczące środków podjętych z myślą o realizacji celów określonych w art. 4 ust. 1, informacje przedstawione zgodnie z art. 5 ust. 2 i informacje dotyczące indywidualnych zobowiązań przyjętych przez spółki giełdowe na podstawie art. 5 ust. 1 **i art. 5 ust. 1a.**

Poprawka

1a. Komisja przedkłada sprawozdanie oceniające wdrożenie wymogów wobec spółek giełdowych wymienionych w art. 4 ust. 1 i art. 5 ust. 1, przygotowane na podstawie sprawozdań złożonych przez państwa członkowskie zgodnie z ust. 1. Sprawozdanie Komisji zawiera także opis stanu równowagi płci na szczeblu organów spółek nienotowanych na giełdzie, które przekraczają próg dla MŚP określony w art. 2. Komisja rozważy przedstawienie wniosku w sprawie rozszerzenia niniejszej dyrektywy na spółki nienotowane na giełdzie niebędące MŚP przy uwzględnieniu wszystkich istotnych zmian na szczeblu europejskim i międzynarodowym oraz specyfiki i

zróżnicowanego charakteru tych spółek.

W przypadku gdy sprawozdanie wykaże, że starania spółki nie doprowadziły do znaczącego wzrostu udziału niedostatecznie reprezentowanej płci w organach spółki giełdowej lub nienotowanej na giełdzie, Komisja rozważy przygotowanie odpowiedniego wniosku ustawodawczego zmieniającego wymogi określone w niniejszej dyrektywie w celu wprowadzenia bardziej surowych środków prawnych.

Poprawka 57
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 9 – ustęp 1 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1b. Komisja przedstawia sprawozdanie wskazujące, w jaki sposób przepisy niniejszej dyrektywy są stosowane i jak zostały wcielone do przepisów regulujących wewnętrzne procedury zatrudnienia we wszystkich instytucjach i agencjach UE. W tym celu najpóźniej do dnia 31 grudnia 2018 r., a następnie corocznie wszystkie instytucje i agencje UE składają Komisji sprawozdanie dotyczące danych statystycznych i postępów w zakresie równowagi płci. Komisja niezwłocznie publikuje takie sprawozdania na swojej stronie internetowej. W razie potrzeby sprawozdanie to można uzupełnić o wniosek ustawodawczy poszerzający zakres dyrektywy, tak aby obejmowała wszystkie instytucje i agencje UE.

Poprawka 58
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 9 – ustęp 2 – akapit pierwszy

Tekst proponowany przez Komisję

2. Po zawieszeniu – na podstawie art. 8 ust. 3 – stosowania wymogów proceduralnych **dotyczących powoływania na stanowiska w organach spółek**, zawartych w art. 4 ust. 1, 3, 4 i 5, państwa członkowskie w sprawozdaniach, o których mowa w ust. 1, uwzględniają informacje dotyczące konkretnych wyników uzyskanych za pomocą środków krajowych, o których mowa w art. 8 ust. 3. Komisja sporządza następnie szczegółowe sprawozdanie, oceniając, czy środki te umożliwiają osobom należącym do niedostatecznie reprezentowanej płci objęcie 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych **spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi do dnia 1 stycznia 2018 r. oraz, w przypadku spółek giełdowych niebędących przedsiębiorstwami publicznymi, do dnia 1 stycznia 2020 r.** Pierwsze takie sprawozdanie Komisja sporządza do dnia 1 stycznia 2017 r., a kolejne w ciągu sześciu miesięcy od otrzymania stosownych sprawozdań krajowych na podstawie ust. 1.

Poprawka 59

Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 9 – ustęp 2 – akapit drugi

Tekst proponowany przez Komisję

Przedmiotowe państwa członkowskie zapewniają, aby spółki giełdowe, których organy w toku stosowania środków krajowych, o których mowa w art. 8 ust. 3, nie powołały lub nie wybrały osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na przynajmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych do dnia 1 stycznia 2018 r. **w przypadku spółek będących przedsiębiorstwami publicznymi, lub do dnia 1 stycznia 2020 r. w przypadku spółek niebędących**

Poprawka

2. Po zawieszeniu – na podstawie art. 8 ust. 3 – stosowania wymogów proceduralnych zawartych w art. 4 ust. 1, 3 i 4 państwa członkowskie w sprawozdaniach, o których mowa w ust. 1, uwzględniają informacje dotyczące konkretnych wyników uzyskanych za pomocą środków krajowych, o których mowa w art. 8 ust. 3. Komisja sporządza następnie szczegółowe sprawozdanie, oceniając, czy środki te umożliwiają osobom należącym do niedostatecznie reprezentowanej płci objęcie 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych do dnia 1 stycznia 2020 r. **w przypadku spółek giełdowych.** Pierwsze takie sprawozdanie Komisja sporządza do dnia 1 lipca 2017 r., a kolejne w ciągu sześciu miesięcy od otrzymania stosownych sprawozdań krajowych na podstawie ust. 1.

Poprawka

Przedmiotowe państwa członkowskie zapewniają, aby spółki giełdowe, których organy w toku stosowania środków krajowych, o których mowa w art. 8 ust. 3, nie powołały lub nie wybrały osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na przynajmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych do dnia 1 stycznia 2020 r. stosowały wymogi proceduralne dotyczące powoływania na stanowiska w organach spółek, zawarte w art. 4 ust. 1, 3 i 4,

przedsiębiorstwami publicznymi,
stosowały wymogi proceduralne dotyczące
powoływania na stanowiska w organach
spółek, zawarte w art. 4 ust. 1, 3, 4 i 5,
począwszy od stosownych dat.

począwszy od stosownych dat.

Poprawka 60

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 9 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję

3. Komisja dokonuje przeglądu stosowania
niniejszej dyrektywy i przedstawia
sprawozdania Parlamentowi
Europejskiemu i Radzie najpóźniej do dnia
31 grudnia **2021** r., a następnie co dwa lata.
Komisja ocenia w szczególności, czy cele
niniejszej dyrektywy zostały osiągnięte.

Poprawka

3. Komisja dokonuje przeglądu stosowania
niniejszej dyrektywy i przedstawia
Parlamentowi Europejskiemu i Radzie
najpóźniej do dnia 31 grudnia **2019** r., a
następnie co dwa lata, ***sprawozdania, o
których mowa w ust. 1a i 1b.*** Komisja
ocenia w szczególności, czy cele niniejszej
dyrektywy zostały osiągnięte.

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	ECON 22.11.2012	
Sprawozdawca(czyni) komisji opiniodawczej Data powołania	Olle Schmidt 14.1.2013	
Art. 51 – Wspólne posiedzenia komisji Data ogłoszenia na posiedzeniu	17.1.2013	
Rozpatrzenie w komisji	24.4.2013	18.6.2013
Data przyjęcia	17.9.2013	
Wynik głosowania końcowego	+: 39 –: 2 0: 6	
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Marino Baldini, Jean-Paul Basset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain	
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds	
Zastępca(y) (art. 187 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Alda Sousa	