



PARLAMENT EUROPEJSKI

2009 - 2014

Dokument z posiedzenia

A7-0340/2013

25.10.2013

*****I**

SPRAWOZDANIE

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))

Komisja Prawna
Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia

Sprawozdawczyni: Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

(Wspólne posiedzenia komisji – art. 51 Regulaminu)

Objaśnienie używanych znaków

- * Procedura konsultacji
- *** Procedura zgody
- ***I Zwykła procedura ustawodawcza (pierwsze czytanie)
- ***II Zwykła procedura ustawodawcza (drugie czytanie)
- ***III Zwykła procedura ustawodawcza (trzecie czytanie)

(Wskazana procedura opiera się na podstawie prawnej zaproponowanej w projekcie aktu.)

Poprawki do projektu aktu

W poprawkach Parlamentu zmiany do projektu aktu zaznacza się **wytluszczonym drukiem i kursywą**. Oznakowanie *zwykłą kursywą* jest wskazówką dla służb technicznych dotyczącą propozycji korekty elementów projektu aktu w celu ustalenia tekstu końcowego (np. elementów w oczywisty sposób błędnych lub pominiętych w danej wersji językowej). Sugestie korekty wymagają zgody właściwych służb technicznych.

W poprawkach do aktów istniejących trzecia i czwarta linijka w nagłówku poprawki w projekcie aktu zawiera, odpowiednio, odniesienie do istniejącego aktu i postanowienia tego aktu, które ulega zmianie. Fragmenty przepisu aktu istniejącego, do którego Parlament wprowadza zmiany, a który nie został zmieniony w projekcie aktu, zaznacza się **wytluszczonym drukiem**. Ewentualne skreślenia w obrębie takich fragmentów zaznaczane są w sposób następujący: [...].

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI USTAWODAWCZEJ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO.....	5
UZASADNIENIE	48
OPINIA KOMISJI PRAWNEJ W SPRAWIE PODSTAWY PRAWNEJ	53
OPINIA KOMISJI GOSPODARCZEJ I MONETARNEJ	62
OPINIA KOMISJI ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH	103
OPINIA KOMISJI RYNKU WEWNĘTRZNEGO I OCHRONY KONSUMENTÓW	143
PROCEDURA.....	166

PROJEKT REZOLUCJI USTAWODAWCZEJ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

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))

(Zwykła procedura ustawodawcza: pierwsze czytanie)

Parlament Europejski,

- uwzględniając wniosek Komisji przedstawiony Parlamentowi Europejskiemu i Radzie (COM(2012)0614),
 - uwzględniając art. 294 ust. 2 oraz art. 157 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zgodnie z którymi wniosek został przedstawiony Parlamentowi przez Komisję (C7-0382/2012),
 - uwzględniając art. 294 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
 - uwzględniając uzasadnione opinie dotyczące zgodności projektu aktu z zasadą pomocniczości, przesłane przewodniczącemu przez parlamenty krajowe,
 - uwzględniając opinię Komisji Prawnej w sprawie proponowanej podstawy prawnej,
 - uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego,
 - uwzględniając opinię Komitetu Regionów,
 - uwzględniając art. 55 i 37 Regulaminu,
 - uwzględniając wspólne posiedzenia Komisji Prawnej oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia zgodnie z art. 51 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Prawnej i Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinie Komisji Gospodarczej i Monetarnej, Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, jak również Komisji Rynku Wewnętrznego i Ochrony Konsumentów (A7-0340/2013),
1. przyjmuje poniższe stanowisko w pierwszym czytaniu;
 2. zwraca się do Komisji o ponowne przekazanie mu sprawy, jeśli uzna ona za stosowne wprowadzić znaczące zmiany do swojego wniosku lub zastąpić go innym tekstem;
 3. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania stanowiska Parlamentu Radzie i Komisji, a także parlamentom narodowym.

Poprawka 1

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(2a) Osiągnięcie równości płci w miejscu pracy wymaga, aby stosowany w przedsiębiorstwie model podejmowania decyzji był na każdym szczeblu zrównoważony pod względem płci, przy jednoczesnym zapewnieniu zniesienia różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, które przyczynia się w istotny sposób do feminizacji ubóstwa.

Poprawka 2

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 4

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(4) W ostatnich latach Komisja Europejska przedstawiła kilka sprawozdań opisujących sytuację w zakresie osiągania 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

(4) W ostatnich latach Komisja Europejska przedstawiła kilka sprawozdań opisujących sytuację w zakresie osiągania 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

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.

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 3

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 5

Tekst proponowany przez Komisję

(5) W europejskim pakcie na rzecz równości płci 2011–2020, przyjętym w dniu 7 marca 2011 r., Rada potwierdziła, że strategie w zakresie równości płci mają istotne znaczenie dla wzrostu gospodarczego, dobrobytu oraz konkurencyjności, potwierdziła swoje zaangażowanie w niwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, tak by zrealizować cele strategii „Europa 2020”, zwłaszcza w trzech dziedzinach o wielkim znaczeniu dla równości płci, tj. w dziedzinie zatrudnienia, kształcenia i włączenia społecznego, a także wezwała do podjęcia działań zmierzających do promowania równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach i we wszystkich dziedzinach w celu pełnego wykorzystania talentów całej populacji.

Poprawka

(5) W europejskim pakcie na rzecz równości płci 2011–2020, przyjętym w dniu 7 marca 2011 r., Rada potwierdziła, że strategie w zakresie równości płci mają istotne znaczenie dla wzrostu gospodarczego, dobrobytu oraz konkurencyjności, potwierdziła swoje zaangażowanie w niwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, tak by zrealizować cele strategii „Europa 2020”, zwłaszcza w trzech dziedzinach o wielkim znaczeniu dla równości płci, tj. w dziedzinie zatrudnienia, kształcenia i włączenia społecznego, a także wezwała do podjęcia działań zmierzających do promowania równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach i we wszystkich dziedzinach w celu pełnego wykorzystania talentów, **wiedzy i pomysłów** całej populacji, **by w ten sposób wzbogacić różnorodność ludzkich zasobów oraz rozwinąć perspektywy dla przedsiębiorstw.**

Poprawka 4

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 6

Tekst proponowany przez Komisję

(6) Parlament Europejski w rezolucji w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw z dnia 6 lipca 2011 r., wezwał przedsiębiorstwa do osiągnięcia przełomowego progu 30 % kobiet wśród członków organów kierowniczych do roku 2015 oraz 40 % do roku 2020. Wezwał Komisję do zaproponowania do 2012 r. stosownego prawodawstwa, w tym dotyczącego wartości procentowych obecności kobiet w takich organach, jeżeli przedsiębiorstwa i państwa członkowskie nie podejmą dobrowolnych środków. Parlament Europejski powtórzył to wezwanie do ustanowienia odpowiedniego prawodawstwa w rezolucji z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2011 r..

Poprawka

(6) Parlament Europejski w rezolucji w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw z dnia 6 lipca 2011 r., wezwał przedsiębiorstwa do osiągnięcia przełomowego progu 30 % kobiet wśród członków organów kierowniczych do roku 2015 oraz 40 % do roku 2020. Wezwał Komisję do zaproponowania do 2012 r. stosownego prawodawstwa, w tym dotyczącego wartości procentowych obecności kobiet w takich organach, jeżeli przedsiębiorstwa i państwa członkowskie nie podejmą dobrowolnych środków, ***które to prawodawstwo zostanie wdrożone tymczasowo, będzie motorem zmian i szybkich reform mających na celu zwalczanie wciąż obecnych nierówności pomiędzy płciami oraz stereotypów dotyczących podejmowania decyzji gospodarczych.*** Parlament Europejski powtórzył to wezwanie do ustanowienia odpowiedniego prawodawstwa w rezolucji z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2011 r..

Poprawka 5

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 6 a (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6a) Instytucje, organy i agencje unijne oraz Europejski Bank Centralny powinny służyć przykładem, jeśli chodzi o równość płci w procesie decyzyjnym, m.in. wyznaczając cele wyrównanej pod względem płci reprezentacji na wszystkich szczeblach. Niezwłocznie należy wdrożyć i monitorować we wszystkich instytucjach i agencjach unijnych rygorystyczne zasady wewnętrznej oraz zewnętrznej rekrutacji.

Szczególną uwagę należy zwrócić na politykę rekrutacyjną personelu kierowniczego wyższego szczebla. Instytucje i agencje unijne powinny publikować sprawozdanie roczne wykazujące wysiłki poczynione w tym zakresie.

Poprawka 6

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję

(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 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

(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 **kierownicze w spółkach** byłaby porażką polegającą na niewykorzystaniu wykwalifikowanych zasobów ludzkich.

Poprawka 7

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 7 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(7a) Spółki i przedsiębiorstwa powinny rozważyć stworzenie zespołu kobiet

gotowych do zasiadania w zarządach i na stanowiskach kierowniczych, który będzie pobudzał, wspierał i rozwijał talent kobiet na wszystkich szczeblach w ciągu całej ich kariery.

Poprawka 8

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7 b (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(7b) Aby zapewnić promowanie równouprawnienia, państwa członkowskie powinny wprowadzić przepisy umożliwiające mężczyznom i kobietom łączenie pracy z życiem rodzinnym, w szczególności dzięki elastycznym rozwiązaniom i wsparciu dla osób obciążonych sprawowaniem opieki.

Poprawka 9

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 7 c (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(7c) 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. Należy zwrócić uwagę 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. Powinno się zachęcać państwa członkowskie 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 10

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

(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, **w celu lepszego odzwierciedlenia rzeczywistości społecznej i konsumenckiej**. 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 spoczywającą na takich spółkach, będzie zatem miało pozytywny wpływ na wyniki gospodarcze tych spółek. Należy zatem wprowadzić i zintensyfikować środki służące wspieraniu rozwoju karier zawodowych kobiet na wszystkich szczeblach zarządzania.

Poprawka 11

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 8 a (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(8a) Obecność kobiet w organach administracyjnych spółek napotyka na rozmaite obiektywne przeszkody, które można ograniczać nie tylko przy pomocy sankcji, lecz również przez działania edukacyjne i zachęty wspierające rozwój dobrych praktyk. Przede wszystkim w szkołach handlowych i na uniwersytetach należy uczyć o korzyściach dla konkurencyjności spółek płynących z równości płci. Należy również stworzyć warunki sprzyjające regularnemu odnawianiu składu organów spółek, w celu umożliwienia rotacji i zapoczątkowania pozytywnych działań na rzecz wspierania i doceniania państw i spółek, które w najbardziej zdecydowany sposób realizują tę zmianę w najwyższych organach związanych z podejmowaniem decyzji gospodarczych w Unii. System podatkowy oraz zamówienia publiczne są odpowiednimi narzędziami, aby zapoczątkować skuteczną ewolucję w kierunku bardziej zrównoważonego pod względem płci składu organów spółek.

Poprawka 12

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 13

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 10

Tekst proponowany przez Komisję

(10) Mimo istniejącego prawodawstwa

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 wyższy udział kobiet w organach spółek **powinno mieć** 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.

(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.

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, **co stanowi wyraźny dowód deficytu demokracji oraz niesprawiedliwej i dyskryminującej reprezentacji kobiet, co narusza unijne zasady równych szans i równego traktowania obu płci w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu**.

Poprawka 14

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

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.

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 państwach członkowskich, *takich jak Francja, która wyznaczyła rok 2017 jako termin osiągnięcia celów wytyczonych w niniejszej dyrektywie i która w niecałe dwa lata osiągnęła wyznaczony na 2014 r. cel 20 %, lub Norwegia, która w ciągu trzech lat osiągnęła 40 %*. W obu przypadkach rezultaty te wynikają z *wprowadzenia środków wiążących*. 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 15 **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 16

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) 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.***

Poprawka 17

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 12 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(12a) W spółkach brak równowagi płci jest większy na wyższych szczeblach. Co więcej, wiele kobiet na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla zajmuje

się takimi dziedzinami, jak zasoby ludzkie czy komunikacja, natomiast mężczyźni na wyższych szczeblach zatrudniani są w spółce częściej do zarządzania ogólnego lub „liniowego”. Jako że większość kandydatów do organów spółek ma doświadczenie na wyższym stanowisku kierowniczym, istotne jest, aby liczba kobiet awansujących na takie stanowiska była większa.

Poprawka 18
Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 12 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(12b) Jednym z głównych czynników stanowiących o prawidłowym wdrożeniu niniejszej dyrektywy jest skuteczne stosowanie kryteriów wyboru dyrektorów niewykonawczych, które byłyby ustalane z góry, z zastosowaniem pełnej przejrzystości, i które zakładałyby równe uznawanie kompetencji, niezależnie od płci kandydatów.

Poprawka 19
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 12 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(12c) W kontekście starzenia się społeczeństwa i niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej niewykorzystywanie potencjału połowy ludności Unii na stanowiskach w organach spółek może oddalić możliwości rozwoju unijnej gospodarki i spowolnić odbudowę jej struktur finansowych. Jeśli połowy puli talentów nie rozważa się nawet przy obsadzaniu stanowisk

kierowniczych, naraża się sam proces powoływania i jego jakość, co prowadzi do zwiększenia nieufności wobec struktur władzy w przedsiębiorstwach i ewentualnie do ograniczenia skutecznego wykorzystania dostępnego kapitału ludzkiego. Systematyczne uwzględnianie odpowiednich kandydatów obu płci zagwarantuje, że nowi członkowie organów spółek będą wybierani spośród najlepszych kandydatów – zarówno mężczyzn, jak i kobiet – i że społeczeństwo będzie wiernie odzwierciedlone w procesie podejmowania decyzji w spółkach.

Poprawka 20

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

Poprawka

(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.

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.
Ważne jest, aby procedura powoływania do zarządów spółek była jasna i przejrzysta oraz aby kompetencje kandydatów były oceniane w jednakowy sposób, niezależnie od płci.

Poprawka 21

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 14

Tekst proponowany przez Komisję

(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

(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 ***przejrzystej i jasno zdefiniowanej procedury wyboru 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 ***wiążący*** 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 22

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję

(15) W strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego rozwoju gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu 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 uwidoczniał 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.

Poprawka

(15) W strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego rozwoju gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu 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, **wyeliminowaniu wciąż istniejących różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn** oraz zwiększonych wysiłkach zmierzających do zniesienia wszystkich przeszkód zwiększania obecności kobiet na rynku pracy, **w tym istniejącego zjawiska „szklanego sufitu”**. Obecny kryzys gospodarczy uwidoczniał coraz silniejszą potrzebę oparcia europejskiej gospodarki na wiedzy, kompetencjach i innowacjach oraz pełnego wykorzystania całej puli dostępnych talentów **zarówno kobiet jak i mężczyzn**. 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.

Poprawka 23

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 15 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(15a) Osiągnięcie tych celów ma ogromne znaczenie dla konkurencyjności gospodarki europejskiej, wspierania innowacji oraz zwiększania udziału najlepszych fachowców w organach spółek. Dlatego Unia ogłasza równość na rynku pracy oraz stopniowe zwiększanie równowagi płci w organach administracyjnych spółek europejskimi celami dekady w dziedzinie równości, zbada też procedury mające na celu uwidocznienie kolejnych osiągnięć z tego zakresu.

Poprawka 24

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 16

Tekst proponowany przez Komisję

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 wymogi dotyczące działań pozytywnych w formie środków wiążących 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

(16) Unia powinna zatem zmierzać do zwiększenia obecności kobiet w organach spółek ***we wszystkich państwach członkowskich***, zarówno w celu pobudzenia wzrostu gospodarczego, ***wspierania mobilności na rynku pracy i zwiększenia*** 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 wiążących 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,

podejmowaniem decyzji gospodarczych.

osiągnęły najlepsze rezultaty w zwiększaniu reprezentacji kobiet na stanowiskach związanych z podejmowaniem decyzji gospodarczych.

Poprawka 25

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 16 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(16a) Spółki giełdowe powinny prowadzić politykę równości płci, aby osiągnąć bardziej zrównoważoną pod względem płci strukturę zatrudnienia w danej spółce. Polityka ta może uwzględniać opis odnośnych środków wdrożonych w danej spółce, takich jak: nominowanie zarówno mężczyzn, jak i kobiet na kluczowe stanowiska, programy mentorskie i programy rozwoju kariery dla kobiet, strategię w zakresie zasobów ludzkich mającą na celu zróżnicowanie procesów rekrutacji. Co więcej może ona dotyczyć możliwości elastycznych warunków pracy dla wszystkich pracowników, np. wsparcie w zakresie urlopów rodzicielskich, a także pracy w domu i opieki nad dziećmi. Każda spółka może wybrać politykę najlepiej dopasowaną do swojej działalności i powinna aktywnie działać w celu zwiększenia odsetka osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci w kadrze kierowniczej spółki.

Poprawka 26

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 17

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(17) Spółki, których akcje są notowane na

(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.**

Poprawka 27

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.

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 **mające siedzibę** w państwie członkowskim i 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.

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, nawet jeżeli są one spółkami giełdowymi. **Państwa członkowskie powinny jednak przewidzieć strategię wspierania i motywowania MŚP, aby w istotny sposób poprawić równowagę płci na wszystkich szczeblach zarządzania i w organach spółek.**

Poprawka 28

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 29

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**

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. **W niniejszej dyrektywie należy uwzględnić różnorodność oraz specyfikę krajową procedur rekrutacji w poszczególnych państwach członkowskich.**

Poprawka

(22) **Celem spółek giełdowych w Unii powinno być osiągnięcie najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. poziomu co najmniej 40 % dyrektorów niewykonawczych należących do płci niedostatecznie reprezentowanej. Aby osiągnąć ten cel, spółki giełdowe, w których osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych, powinny mieć obowiązek przeprowadzenia procedury**

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.*

wstępnej selekcji lub wyboru kandydatów na przedmiotowe stanowiska na podstawie oceny porównawczej ich kwalifikacji, w oparciu o wcześniej określone, jasne, neutralnie sformułowane oraz jednoznaczne kryteria.

Poprawka 30

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 22 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(22a) Co do zasady cel 40 % dotyczy ogólnej różnorodności płciowej wśród dyrektorów niewykonawczych i nie wpływa na konkretny wybór danego dyrektora z szerokiej puli kandydatów i kandydatek w indywidualnym przypadku. 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 31

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 22 b (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(22b) Jeśli w puli kandydatów na stanowiska w organach spółki występuje wyraźna przewaga jednej płci, spółki giełdowe powinny rozważyć wprowadzenie programów szkoleniowych i mentorskich dla osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci, jako narzędzia służącego osiągnięciu równowagi płci.

Poprawka 32

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23**

Tekst proponowany przez Komisję

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

(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 obsadzenia co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinien zostać osiągnięty wcześniej, **zgodnie z**

osiągnięty wcześniej.

odpowiednimi mechanizmami stworzonymi przez państwa członkowskie zgodnie z niniejszą dyrektywą.

Poprawka 33

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23 a (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(23a) Z uwagi na swój charakter przedsiębiorstwa publiczne – bez względu na to, czy są notowane na giełdzie lub nie – powinny służyć za model dla sektora prywatnego. W związku z tym Komisja powinna dokonać oceny sytuacji w państwach członkowskich i ocenić, czy przedsiębiorstwa publiczne, które nie są objęte definicją MŚP, mogą zostać włączone do zakresu niniejszej dyrektywy w przyszłości.

Poprawka 34

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 23 b (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(23b) Wzywa Komisję do zebrania danych oraz ich analizy pod względem reprezentacji płci w dużych przedsiębiorstwach nienotowanych na rynku regulowanym, odgrywających jednocześnie znaczącą rolę w gospodarce. Następnie należy dokonać oceny skutków i zyskać tym samym orientację w sytuacji panującej w takich przedsiębiorstwach w państwach członkowskich oraz sprawdzić, czy zachodzi konieczność przedsięwzięcia środków na szczeblu unijnym, by przedsiębiorstwa te mogły zostać objęte zakresem niniejszej dyrektywy w przyszłości. Jednocześnie Komisja powinna w tym celu objaśnić rozważane

warianty, ponieważ ze względu na specyfikę krajową może zajść konieczność wprowadzenia szczegółowych regulacji prawnych.

Poprawka 35

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 24

Tekst proponowany przez Komisję

(24) Określenie liczby stanowisk dyrektorów niewykonawczych koniecznej do wypełnienia założonego celu wymaga dodatkowego doprecyzowania, ponieważ w przypadku rozmiaru większości organów spółek możliwe jest, z matematycznego punktu widzenia, jedynie przekroczenie progu wymaganych 40 % lub pozostanie poniżej tej wartości. W związku z tym liczba stanowisk w organach spółek konieczna do osiągnięcia celu powinna odpowiadać liczbie jak najbardziej zbliżonej do progu 40 %. Jednocześnie, aby uniknąć dyskryminowania początkowo nadmiernie reprezentowanej płci, spółki giełdowe nie powinny być zobowiązane do powoływania osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na co najmniej połowę stanowisk dyrektorów niewykonawczych. Dlatego przykładowo osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinny otrzymać przynajmniej jedno stanowisko w organach spółki na trzy **lub cztery stanowiska dyrektorów niewykonawczych, przynajmniej dwa stanowiska w organach spółki na pięć lub sześć stanowisk dyrektorów niewykonawczych oraz przynajmniej trzy stanowiska w organach spółki na siedem lub osiem stanowisk dyrektorów niewykonawczych.**

Poprawka

(24) W przypadku gdy w skład organu niewykonawczego wchodzi tylko trzech członków, z matematycznego punktu widzenia niemożliwe jest przekroczenie 40% udziału dla obydwu płci. Dlatego w takich przypadkach osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinny otrzymać przynajmniej jedno stanowisko w organach spółki na trzy stanowiska dyrektorów niewykonawczych.

Poprawka 36

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 26

Tekst proponowany przez Komisję

(26) Zgodnie z wspomnianym orzecnictwem 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 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 37

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 27

Poprawka

(26) Zgodnie z wspomnianym orzecnictwem 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, **doświadczenie międzynarodowe, interdyscyplinarność oraz** 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.

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

(27) Metody rekrutowania, **wybijania** 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 opierać się na przejrzystości i zasługach, a jednocześnie nalega się na to, aby osiągnięto cel, którym jest zwiększenie udziału przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci w organach zarządczych.** 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 **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 i innych istotnych obiektywnych względów.**

Poprawka 38

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 27 a (nowy)**

(27a) Jeżeli wstępna selekcja kandydatów odbywa się w drodze wyborów lub głosowania, na przykład z udziałem pracowników lub ich przedstawicieli, wtedy należy skorygować procedury obowiązujące podczas całego procesu, tak aby służyły osiągnięciu celu, jakim jest większa równowaga płci w całym zarządzie, przy jednoczesnym zagwarantowaniu, że płć dyrektora wybieranego przy pomocy takiej procedury nie jest w żaden sposób określona z góry.

Poprawka 39

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 30

Tekst proponowany przez Komisję

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.

(30) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje stosowane w przypadku naruszenia *wymogów jasności i przejrzystości procedury określonej w niniejszej dyrektywie*, do których można zaliczyć grzywny administracyjne, *wykluczenie z zaproszeń do składania ofert, częściowe uniemożliwienie otrzymania środków z funduszy strukturalnych UE* 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. *Państwa członkowskie powinny mieć możliwość pójścia dalej, niż przewiduje to niewyczerpujący wykaz sankcji przewidziany w niniejszej dyrektywie, i dodać m. in. przymusowe rozwiązanie spółki, o którym – z*

zachowaniem pełnego poszanowania dla właściwych gwarancji proceduralnych – orzeknie właściwy organ sądowy, w przypadku poważnych i powtarzających się naruszeń ze strony tej spółki.

Poprawka 40

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 41

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 giełdowe mogą wykazać, iż osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci

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.

zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych. ***Od spółek tych powinno się jednakże nadal wymagać przekazywania informacji – w 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 niniejszej dyrektywy.***

Poprawka 42

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 ***zapisywane w rocznych sprawozdaniach spółki oraz publikowane w odpowiedni i przystępny sposób na jej stronie internetowej***, a w przypadku gdy spółka nie wypełniła celu, zawierać ***wyczerpujący opis konkretnych*** środków, jakie podjęła do tej pory i jakie zamierza podjąć w przyszłości, aby wypełnić przedmiotowy cel. ***Ponadto przedsiębiorstwa, którym nie udało się osiągnąć celów lub wypełnić podjętych zobowiązań, powinny udzielić wyjaśnienia przyczyn takiego stanu rzeczy,***

a także przedstawić opis konkretnych środków, jakie podjęły do tej pory i jakie zamierzają podjąć w przyszłości, aby zrealizować te cele i wypełnić zobowiązania.

Poprawka 43

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 37

Tekst proponowany przez Komisję

(37) Podczas gdy niektóre państwa członkowskie podjęły działania regulacyjne lub zachęcały do samoregulacji, osiągając różne wyniki, większość państw członkowskich nie podjęła działań ani nie wykazała chęci do działania w sposób, który doprowadziłby do wystarczającej poprawy. Przewidywania oparte na kompleksowej analizie wszystkich dostępnych informacji dotyczących przeszłych i obecnych tendencji, jak również zamiarów pokazują, że państwa członkowskie, działając samodzielnie, nie osiągną w najbliższej przyszłości zrównoważonej reprezentacji płci wśród dyrektorów niewykonawczych organów spółek w całej Unii, zgodnej z celami określonymi w niniejszej dyrektywie. W świetle tych okoliczności i uwzględniając pogłębiające się różnice między państwami członkowskimi pod względem reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek, równowaga płci w organach spółek w całej Unii może zostać zwiększona dzięki wspólnemu podejściu, a potencjał w zakresie równości płci, konkurencyjności oraz wzrostu gospodarczego można zrealizować w lepszy sposób za pomocą skoordynowanych działań na szczeblu UE zamiast inicjatyw krajowych o różnym zakresie, zasięgu oraz skuteczności.

Poprawka

(37) Podczas gdy niektóre państwa członkowskie podjęły działania regulacyjne lub zachęcały do samoregulacji, osiągając różne wyniki, większość państw członkowskich nie podjęła działań ani nie wykazała chęci do działania w sposób, który doprowadziłby do wystarczającej poprawy. Przewidywania oparte na kompleksowej analizie wszystkich dostępnych informacji dotyczących przeszłych i obecnych tendencji, jak również zamiarów pokazują, że państwa członkowskie, działając samodzielnie, nie osiągną w najbliższej przyszłości zrównoważonej reprezentacji płci wśród dyrektorów niewykonawczych organów spółek w całej Unii, zgodnej z celami określonymi w niniejszej dyrektywie. W świetle tych okoliczności i uwzględniając pogłębiające się różnice między państwami członkowskimi pod względem reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek, równowaga płci w organach spółek w całej Unii może zostać zwiększona dzięki wspólnemu podejściu, a potencjał w zakresie równości płci, **likwidacji istniejącej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn i zwiększenia** konkurencyjności oraz wzrostu gospodarczego można zrealizować w lepszy sposób za pomocą skoordynowanych działań na szczeblu UE

Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie i w związku z tym, ze względu na skalę i skutki proponowanego działania, zostaną lepiej osiągnięte na poziomie Unii, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej.

zamiast inicjatyw krajowych o różnym zakresie, zasięgu oraz skuteczności. Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie i w związku z tym, ze względu na skalę i skutki proponowanego działania, zostaną lepiej osiągnięte na poziomie Unii, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej.

Poprawka 44

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

(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 45

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 niniejszej dyrektywy. Takie kampanie informacyjne przyczyniłyby się w znaczący sposób do podniesienia świadomości spółek nienotowanych na giełdzie oraz do zachęcenia ich do proaktywnego osiągnięcia równowagi płci. Należy zachęcać państwa członkowskie do wymiany doświadczeń i dobrych praktyk dotyczących transpozycji i wdrażania niniejszej dyrektywy.***

Poprawka 46

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 47

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 2 – punkt 1**

Tekst proponowany przez Komisję

1) „spółka giełdowa” oznacza spółkę *zarejestrowaną* w państwie członkowskim, której papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14) dyrektywy 2004/39/WE, w co najmniej jednym państwie członkowskim;

Poprawka 48

**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

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

Poprawka

1) „spółka giełdowa” oznacza spółkę, *która ma swoją siedzibę* w państwie członkowskim *i* której papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14) dyrektywy 2004/39/WE, w co najmniej jednym państwie członkowskim;

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, w tym ogłaszanie konkursu na wolne*

kwalfikacji, 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.

stanowiska, procedurę wstępnej selekcji, wyboru i powoływania w sposób, który pozwala skutecznie przyczynić się do osiągnięcia wspomnianego odsetka najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. lub w przypadku przedsiębiorstw publicznych najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r. W szczególności państwa członkowskie gwarantują, że przedsiębiorstwa wybierają najbardziej wykwalifikowanych kandydatów na najwyższe stanowiska ze zrównoważonej pod względem płci puli kandydatów i na podstawie porównawczej analizy kwalifikacji, stosując wcześniej określone, jasne, neutralnie sformułowane oraz jednoznaczne kryteria. W przypadku procedury wyboru państwa członkowskie gwarantują, że spółki zapewniają zróżnicowanie płci na liście kandydatów, gwarantując jednocześnie, że płeć wybranego w wyniku tej procedury dyrektora niewykonawczego nie będzie w żaden sposób wcześniej określona.

Aby wypełnić cel 40 % oraz zgodnie z art. 23 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, państwa członkowskie gwarantują, że na każdym etapie procedury rekrutacji, wyboru lub powoływania dyrektorów niewykonawczych pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli wspomniany kandydat posiada takie same kwalifikacje co kandydat należący do płci przeciwnej pod względem posiadania umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji oraz wyników w pracy, chyba że obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria szczególnie dotyczące konkretnych kandydatów przechyla szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej.

Poprawka 49

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 4 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

2. Liczba stanowisk dyrektorów niewykonawczych niezbędna do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 **jest liczbą najbardziej zbliżoną do wartości 40 %, ale nieprzekraczającą 49 %.**

Poprawka

2. Liczba stanowisk dyrektorów niewykonawczych niezbędna do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 stanowi **co najmniej 40%. Jeżeli w skład organu niewykonawczego wchodzi tylko trzech członków, proporcja jeden do dwóch jest wystarczająca.**

Poprawka 50

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

skreślony

Poprawka 51

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 **niewybranemu kandydatowi przynajmniej liczby i płci kandydatów z puli kandydatów z zachowaniem ich anonimowości zgodnie z przepisami UE o ochronie danych**, kryteriów kwalifikacji, na których oparto wybór **lub powołanie**, obiektywnej oceny porównawczej tych kryteriów oraz – w stosownych przypadkach – względów przechylających szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej.

Poprawka 52

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 5**

Tekst proponowany przez Komisję

5. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami prawnymi, mające zagwarantować, że w przypadku gdy niewybrany kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci ustali fakty, na podstawie których można domniemywać, że posiadał on takie same kwalifikacje jak powołany kandydat należący do płci przeciwnej, na spółce giełdowej spoczywa ciężar dowodu, że nie naruszono zasady ustanowionej w *ust. 3*.

Poprawka

5. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami prawnymi, mające zagwarantować, że w przypadku gdy niewybrany kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci, **który czuje się poszkodowany, ponieważ nie zastosowano wobec niego przepisów ust. 1, przedstawi w sądzie lub innym właściwym organie dowody**, na podstawie których można domniemywać, że posiadał on takie same kwalifikacje jak powołany kandydat należący do płci przeciwnej, na spółce giełdowej spoczywa ciężar dowodu, że nie naruszono zasady ustanowionej w *ust. 1*.

Niniejszy ustęp nie stanowi przeszkody, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla strony skarżącej.

Poprawka 53

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 54

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 4 – ustęp 6 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

6a. W przypadkach gdy wyboru, o którym mowa w ust. 1, dokonuje się w drodze głosowania udziałowców lub pracowników, spółki dbają o to, aby głosujący dysponowali właściwymi informacjami dotyczącymi środków określonych w niniejszej dyrektywie, w tym sankcji ponoszonych przez spółki z tytułu nieprzestrzegania swoich zobowiązań.

Poprawka 55

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] **informacje** 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 **by publikowały te informacje** w odpowiedni **i przystępny** sposób na swojej stronie internetowej **i w sprawozdaniu rocznym**.

Poprawka 56

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 niniejszego artykułu, **przedstawia ona uzasadnienie powodów niezrealizowania tych celów lub niewypełnienia** zobowiązań oraz **wyczerpujący** opis środków, które spółka przyjęła lub **które** zamierza przyjąć, aby wypełnić cele lub zobowiązania. **Uzasadnienie to jest częścią informacji, o których mowa w ust. 2.**

Poprawka 57

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 5 – ustęp 4

Tekst proponowany przez Komisję

4. Państwa członkowskie podejmują

Poprawka

4. Państwa członkowskie podejmują

niezbędne środki w celu zagwarantowania, że organ lub organy wskazane zgodnie z art. 20 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) są również właściwe ds. promocji, analizy, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek giełdowych.

niezbędne środki w celu zagwarantowania, że organ lub organy wskazane zgodnie z art. 20 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) są również właściwe ds. promocji, analizy, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek giełdowych. ***W tym celu państwa członkowskie skutecznie współpracują z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim.***

Poprawka 58

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 ***wymogu jasności i przejrzystości procedur zgodnie z art. 4 ust. 1*** i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania.

Poprawka 59

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 2 – wprowadzenie

Tekst proponowany przez Komisję

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

Poprawka

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

Poprawka 60

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

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

aa) wykluczenie z zaproszeń do składania ofert;

Poprawka 61

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

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ab) częściowe uniemożliwienie otrzymania środków z funduszy strukturalnych UE;

Poprawka 62

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 7

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są bardziej korzystne niż przepisy określone w niniejszej dyrektywie w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet w odniesieniu do spółek zarejestrowanych na ich terytorium, pod warunkiem że dane przepisy nie prowadzą do powstania nieuzasadnionej dyskryminacji ani nie zakłócają prawidłowego funkcjonowania rynku wewnętrznego.

Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są bardziej korzystne niż przepisy określone w niniejszej dyrektywie w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet w odniesieniu do spółek zarejestrowanych na ich terytorium, pod warunkiem że dane przepisy nie prowadzą do powstania nieuzasadnionej dyskryminacji ***ze względu na płeć lub jakiegokolwiek innej formy dyskryminacji*** ani nie zakłócają prawidłowego funkcjonowania rynku wewnętrznego.

Poprawka 63

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 8 – ustęp 3 – akapit drugi

Tekst proponowany przez Komisję

Przedmiotowe państwa członkowskie przekazują te informacje Komisji.

Poprawka

Przedmiotowe państwa członkowskie przekazują te informacje Komisji. ***Komisja powiadamia Parlament Europejski i Radę o otrzymaniu takich informacji. Zawieszenie zostanie automatycznie odrzucone, jeśli dokonano niewystarczających postępów w zakresie realizacji celu niniejszej dyrektywy, czyli w przypadku gdy procentowy udział przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej jest mniejszy niż 30% do 2017 r. lub do 2015 r. w przypadku przedsiębiorstw publicznych.***

Poprawka 64

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 9 – ustęp 1 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1a. Do dnia 1 lipca 2017 r. Komisja przedkłada sprawozdanie oceniające wdrożenie wymogów wobec spółek giełdowych wymienionych w art. 4 ust. 1, art. 5 ust. 1 i 2, przygotowane na podstawie sprawozdań przedłożonych przez państwa członkowskie zgodnie z ust. 1. Ponadto sprawozdanie Komisji zawiera opis równowagi płci na szczeblu organów spółek i na szczeblu zarządzania w spółkach nienotowanych na giełdzie, które przekraczają próg dla MSP określony w art. 2.

Poprawka 65
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 9 – ustęp 1 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Ib. Komisja przedstawia sprawozdanie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie na temat sposobu, w jaki przepisy niniejszej dyrektywy są stosowane we wszystkich instytucjach i agencjach UE i w jaki sposób zostały włączone do przepisów regulujących ich wewnętrzne procedury zatrudnienia. W tym celu najpóźniej do dnia 31 grudnia 2018 r., a następnie co roku 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 Komisji można uzupełnić o wniosek ustawodawczy poszerzający zakres niniejszej dyrektywy, aby obejmowała wszystkie instytucje i agencje UE.

Poprawka 66

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 9 – ustęp 4

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

4. W sprawozdaniu Komisja ocenia, czy w świetle zmian w reprezentacji mężczyzn i kobiet w organach spółek giełdowych i na różnych poziomach procesu decyzyjnego w całej gospodarce, a także uwzględniając kwestię, czy osiągnięty postęp jest wystarczająco trwały, istnieje potrzeba zmiany lub przedłużenia terminu obowiązywania niniejszej dyrektywy określonego w art. 10 ust. 2.

4. W sprawozdaniu Komisja ocenia, czy w świetle zmian w reprezentacji mężczyzn i kobiet w organach spółek giełdowych i na różnych poziomach procesu decyzyjnego w całej gospodarce, a także uwzględniając kwestię, czy osiągnięty postęp jest wystarczająco trwały, istnieje potrzeba zmiany lub przedłużenia terminu obowiązywania niniejszej dyrektywy określonego w art. 10 ust. 2. **Komisja bada również, czy zakres niniejszej dyrektywy**

powinien zostać rozszerzony i obejmować przedsiębiorstwa publiczne nienotowane na rynku regulowanym, które nie wchodzą w zakres definicji MŚP, duże przedsiębiorstwa nienotowane na rynku regulowanym oraz dyrektorów wykonawczych spółek giełdowych.

UZASADNIENIE

Kontekst ogólny

Współsprawozdawczynie z zadowoleniem przyjmują wniosek jako następstwo rezolucji Parlamentu w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw przyjętej w 2011 r. i z uwagi na utrzymujące się nierówności między mężczyznami a kobietami na najwyższych stanowiskach w spółkach. Proponowana dyrektywa przyczynia się do ochrony zasady równości jako podstawowej wartości UE i stanowi konkretyzację strategii UE na rzecz równości płci na wszystkich szczeblach i we wszystkich sektorach życia ekonomicznego, o czym wielokrotnie przypominał Parlament Europejski.

W 1984 i 1996 r. Rada europejska wydała dwa zalecenia zachęcające sektor prywatny do zwiększenia obecności kobiet na wszystkich szczeblach procesu decyzyjnego oraz wzywające Komisję Europejską do podjęcia kroków w tym kierunku. W marcu 2011 r. Komisja rozpoczęła rozmowy z głównymi spółkami giełdowymi w UE i wydała „Kobiety w zarządzie – zobowiązanie dla Europy”, które spółki mogły podpisać w celu zobowiązania się do zwiększenia reprezentacji kobiet w swoim zarządzie do 30% w 2015 r. i 40% w 2020 r. Jednak po roku tylko 24 spółki podpisały to zobowiązanie.

Ogólnie rzecz biorąc postępy w zwiększaniu obecności kobiet są bardzo powolne¹ w całej UE a wskaźnik poprawy niejednorodny, nierówno sięgając od 5 do 25%. Z tego powodu współsprawozdawczynie są przekonane, że ustawodawca europejski powinien przyjąć odpowiednie przepisy.

Współsprawozdawczynie uważają, że artykuł 157 ust. 3 TFUE stanowi właściwą podstawę prawną do przyjęcia wszelkich wiążących środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Potwierdziła to Komisja Prawna na posiedzeniu w dniu 20 czerwca 2013 r.

Znaczenie przyjęcia ustawodawstwa UE

Na przestrzeni lat wiele państw członkowskich podjęło inicjatywy mające na celu skuteczne zajęcie się problemem równowagi płci. Niektóre państwa członkowskie wypróbowały sposoby podwyższenia niskich wskaźników zaangażowania kobiet w organach kierowniczych, przyjmując odpowiednie przepisy², znacznie w ten sposób przyspieszając proces uzyskania zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w takich organach. Inne zaledwie popierały proaktywne inicjatywy i działania podejmowane przez spółki, które okazały się bardzo użyteczne, ale wciąż niewystarczające dla osiągnięcia odczuwalnych

¹ Od 2003 do 2011 r. udział kobiet w organach spółek zwiększył się z 8,5% do 13,7%, co stanowiło wzrost o 5,2 punktu procentowego w przeciągu nieco ponad ośmiu lat. Stanowi to powolny średni wskaźnik zmiany o ok. 0,6 punktu procentowego rocznie. (Źródło: sprawozdanie z postępu prac KE: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)

² Belgia, Francja i Włochy wprowadziły wiążące limity z sankcjami, a Holandia i Hiszpania wprowadziły limity bez sankcji. Ponadto Dania, Finlandia, Grecja, Austria i Słowenia wprowadziły zasady dotyczące spółek należących do skarbu państwa. (Źródło: sprawozdanie z postępu prac KE).

rezultatów. Dlatego warto odnotować, że zarówno jeśli chodzi o środki, jak i rezultaty, w całej UE panuje różnorodność.

We Francji odsetek kobiet w zarządach spółek francuskiego CAC 40 wzrósł między październikiem 2010 a styczniem 2012 r. o 10 punktów procentowych, osiągając 22,3%. We Włoszech, gdzie przyjęto w 2011 r. ustawę zobowiązującą spółki giełdowe i przedsiębiorstwa publiczne do obsadzenia kobietami jednej trzeciej stanowisk w organach zarządczych i kierowniczych do 2015 r., liczba kobiet w zarządach spółek giełdowych wzrosła w okresie od stycznia do października 2012 r. o 4,9 punktu procentowego.

W innych państwach członkowskich krajowa samoregulacja oraz inicjatywy w zakresie ładu korporacyjnego (takie jak kodeksy postępowania¹) były ukierunkowane na zachęcanie spółek do powoływania większej liczby kobiet na najwyższe stanowiska.

Pozytywne efekty wiążących celów stanowią namacalny dowód, że spółki mogą dostosować się do środków zapewniających rekrutację przestrzegającą równowagi płci. Ponadto należy zauważyć, że w państwach członkowskich, gdzie nie przyjęto żadnych wiążących środków spółki nadal są dalekie od osiągnięcia akceptowalnej równowagi płci.

Solidne wspólne ramy mają zasadnicze znaczenie dla spółek zaangażowanych w działalność transgraniczną, ale również dla mobilności i perspektyw kariery w organach decyzyjnych wykwalifikowanych pracowników obojga płci.

Wreszcie, aby skutecznie odpowiedzieć na wyzwania, jakimi UE musi stawić czoła w delikatnym kontekście kryzysu ekonomicznego, należy wykorzystać cały kapitał ludzki w celu zapewnienia wzrostu, konkurencyjności i lepszych wyników finansowych spółek. Działania mające na celu osiągnięcie większej równowagi pod względem płci w organach zarządczych przyczynia się do tego celu.

Proponowana dyrektywa

Wniosek ten – opierający się na zasadach równości, przejrzystości, uznawania zasług, sprawiedliwości, wspólnych procedurach i celach – ma wysoką wartość dodaną. Należy zauważyć, że zastosowanie się do obowiązków określonych w dyrektywie spowoduje ograniczone obciążenia administracyjne dla spółek. Dyrektywa przyczyni się do poprawy sprawiedliwości społecznej na rynku pracy, a także do wzrostu gospodarczego, dzięki pełnemu wykorzystaniu wszystkich dostępnych zasobów, umiejętności i atutów, tak by właściwie wykorzystać potencjał ludzki w UE.

Ponadto wniosek ten jest zgodny z zasadami proporcjonalności i pomocniczości.

Cel dyrektywy:

Wniosek określa jasny cel, jakim jest osiągnięcie 40% udziału niedostatecznie reprezentowanej płci na stanowiskach niewykonawczych członków organów zarządczych we

¹ W Austrii, Belgii, Danii, Finlandii, Francji, Niemczech, Luksemburgu, Holandii, Polsce Hiszpanii, Szwecji i Wielkiej Brytanii krajowe kodeksy ładu korporacyjnego zachęcają – w różnym stopniu – do wprowadzania różnorodności płciowej w organach zarządczych spółek.

wszystkich spółkach giełdowych oraz odpowiednie ramy dla państw członkowskich i spółek z myślą o przeprowadzaniu skutecznych procedur w celu promowania równowagi płci w organach wszystkich spółek giełdowych. Poprawi to ład korporacyjny, oferując kobietom większe możliwości objęcia kierowniczych stanowisk decyzyjnych i poprawienia wyników ekonomicznych spółek dzięki swoim umiejętnościom.

Zakres zastosowania dyrektywy:

Współsprawozdawczynie odnotowują, że we wniosku dotyczącym dyrektywy proponuje się tymczasowy środek mający na celu ustanowienie jasnej wspólnej strategii dla wszystkich państw członkowskich zmierzającej do realizacji wspólnego założenia: osiągnięcia celu dotyczącego obsadzenia najpóźniej do 2020 r. co najmniej 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych prywatnych spółek giełdowych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci i do 2018 r. w przypadku spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi.

Dyrektywa umożliwi państwom członkowskim uwzględnienie specyfiki krajowej przy dokonywaniu jej transpozycji. Dlatego też państwa członkowskie powinny ściśle współpracować ze spółkami i zainteresowanymi stronami w celu ustalenia właściwych procedur i mechanizmów, które pozwolą na osiągnięcie 40% celu przy jednoczesnym poszanowaniu terminu określonego w dyrektywie.

Państwa członkowskie, które już wprowadziły skuteczny system, będą mogły zachować go pod warunkiem, że jest on równie skuteczny, co proponowany system z punktu widzenia realizacji celu dotyczącego obecności w zarządach co najmniej 40% niedostatecznie reprezentowanej płci. Ponadto państwa członkowskie będą musiały wprowadzić odpowiednie i odstraszające sankcje dla przedsiębiorstw, które będą naruszały przepisy dyrektywy.

Jeżeli cel 40% nie zostanie osiągnięty do 2018 r. w przypadku spółek należących w pełni lub w części do skarbu państwa oraz do 2020 r. w przypadku spółek prywatnych, państwa członkowskie zapewniają realizację celu dotyczącego większej równowagi płci w spółkach.

Szczegółowe przepisy dotyczące spółek notowanych na giełdzie będących przedsiębiorstwami publicznymi

Nakazy sprawiedliwości i przejrzystości są silniejsze, jeżeli chodzi o spółki i przedsiębiorstwa będące w pełni bądź w części własnością państwa i które można nazwać przedsiębiorstwami publicznymi w myśl art. 2 lit. b) dyrektywy Komisji nr 2006/111/WE z dnia 16 listopada 2006 r. „Przedsiębiorstwo publiczne” oznacza każde przedsiębiorstwo, na które organy publiczne mogą bezpośrednio lub pośrednio wywierać dominujący wpływ z racji bycia jego właścicielem, posiadania w nim udziału kapitałowego lub ze względu na zasady, które nim rządzą. Z uwagi na gospodarczą i społeczną odpowiedzialność takich przedsiębiorstw, zwiększona przejrzystość i równość są elementami kluczowymi. Ponadto nie można zaprzeczyć, że sektor publiczny pełni rolę modelu w społeczeństwie i powinien odzwierciedlać merytokrację i sprawiedliwość społeczną. Państwa członkowskie wywierają dominujący wpływ na takie spółki, a zatem dysponują większą liczbą instrumentów w celu szybszego wprowadzenia zmian. W tym sensie równość płci i zwiększenie udziału kobiet w podejmowaniu decyzji gospodarczych jest podstawowym celem przedsiębiorstw państwowych. Dlatego też proponowana dyrektywa wymaga, by takie spółki wcześniej

dostosowały się do obowiązku zrównoważonej reprezentacji w zarządach niż przedsiębiorstwa w sektorze prywatnym, tj. do 2018 r.

Główne elementy propozycji współsprawozdawczyń:

Rozszerzenie zakresu stosowania:

Współsprawozdawczynie podkreślają znaczenie rozszerzenia zakresu stosowania dyrektywy w celu rzeczywistego zwiększenia jej skuteczności i wpływu na wszystkie spółki giełdowe.

- Niezależnie od ich wielkości, wszystkie spółki notowane na giełdzie powinny działać zgodnie z celem określonym w dyrektywie. Tego rodzaju wymóg jest uzasadniony zarówno odpowiedzialnością gospodarczą i społeczną przedsiębiorstw, jak i ich znaczeniem gospodarczym. Jednak po uważnym rozpatrzeniu sprawozdawczynie zgodziły się na utrzymanie wyjątku dla MŚP zgodnie z wnioskiem Komisji, zachęcając jednocześnie państwa członkowskie do wprowadzania strategii wspierania i motywowania MŚP, aby w istotny sposób poprawić równowagę płci na wszystkich szczeblach zarządzania i w organach spółek.

- Włączenie sektorów zdominowanych przez jedną płć: spółki notowane na giełdzie działające we wszystkich sektorach powinny działać zgodnie z celem określonym w dyrektywie ze względu na ich znaczenie gospodarcze oraz na ich odpowiedzialność gospodarczą i społeczną.

- W odpowiedzi na liczne wnioski sprawozdawczynie zgodziły się również na zawarcie klauzuli przeglądowej wzywającej Komisję do zbadania, czy zakres dyrektywy może zostać rozszerzony na przedsiębiorstwa publiczne nienotowane na giełdzie, które nie wchodzą w zakres definicji MŚP, na duże przedsiębiorstwa nienotowane na giełdzie, jak i na dyrektorów wykonawczych spółek notowanych na giełdzie w sprawozdaniu przewidzianym w art. 9.

Obowiązująca procedura:

Współsprawozdawczynie podkreślają, iż należy wyraźnie stwierdzić, że dyrektywa nakłada na państwa członkowskie i na przedsiębiorstwa obowiązek wprowadzenia odpowiednich procedur dla osiągnięcia celu poprzez przyjęcie skutecznych środków.

Większa przejrzystość procedury nominacji/wyboru niewykonawczych członków zarządu:

Współsprawozdawczynie zdecydowanie popierają większą przejrzystość procedury nominacji i wyboru członków zarządu, gdyż jest to jedyny sposób na skuteczne zagwarantowanie różnorodności oraz wyboru na podstawie kryteriów merytorycznych.

Zrównoważona reprezentacja:

Aby zrealizować cel związany z równością płci, współsprawozdawczynie uważają, że przedsiębiorstwa powinny podjąć niezbędne kroki dla osiągnięcia co najmniej 40% reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej płci. W przypadku gdy w skład organu niewykonawczego wchodzi tylko trzech członków, a osiągnięcie kwoty 40% dla danej płci jest niemożliwe, proporcja jeden do dwóch jest wystarczająca.

Nieprzestrzeganie przepisów:

Współsprawozdawczynie sądzą, że przedsiębiorstwa, którym nie udało się spełnić celu, powinny wyjaśnić przyczyny, dla których nie zrealizowały celów lub nie wywiązały się ze

zobowiązań, oraz wskazać, jakie konkretne rozwiązania zamierzają przyjąć, by rzeczywiście zagwarantować osiągnięcie celu lepszej równowagi płci.

Sankcje:

Ponadto współsprawozdawczynie podkreślają, że państwa członkowskie muszą zadbać o to, by spółki giełdowe, które nie przyjęły, nie stosują lub nie przestrzegają przewidzianych procedur powołania lub wyboru dyrektorów niewykonawczych, podlegały skutecznym, proporcjonalnym i odstrasżającym sankcjom. Proponują one dodanie wykluczenia z zaproszeń do składania ofert do wykazu ewentualnych sankcji zaproponowanych przez Komisję, do których dodano również częściowe uniemożliwienie otrzymania środków z europejskich funduszy strukturalnych.

Współsprawozdawczynie podkreślają znaczenie skutecznego monitorowania i przeglądu. W tym celu kluczowe jest, by państwa członkowskie przekazywały począwszy od 2017 r., a następnie co dwa lata, sprawozdanie z wykonania niniejszej dyrektywy.

Rozpowszechnianie informacji o dyrektywie i jej skuteczności:

Współsprawozdawczynie są przekonane, że należało będzie zorganizować kampanie informujące i komunikacyjne dla właściwego i skutecznego informowania zainteresowanych stron i obywateli o wpływie dyrektywy na gospodarkę i na społeczeństwo. Takie kampanie informacyjne będą kluczowe dla podniesienia świadomości spółek nienotowanych na giełdzie oraz dla zachęcenia ich do proaktywnego osiągnięcia równowagi płci.

OPINIA KOMISJI PRAWNEJ W SPRAWIE PODSTAWY PRAWNEJ

Sz. P. Klaus-Heiner LEHNE
Przewodniczący
Komisja Prawna
BRUKSELA

Sz. P. Mikael Gustafsson
Przewodniczący
Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia
BRUKSELA

Przedmiot: Opinia w sprawie podstawy prawnej 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))

Szanowni Przewodniczący!

Na posiedzeniu w dniu 24 kwietnia 2013 r. Komisja Prawa zdecydowała z własnej inicjatywy, by – na mocy art. 37 ust. 3 Regulaminu Parlamentu – rozpatrzyć kwestię, czy uzasadnione jest przyjęcie art. 157 ust. 3 TFUE za podstawę prawną 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).

Komisja Prawna i Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia (FEMM) są wspólnie zaangażowane w rozpatrywanie tego wniosku na mocy art. 51 Regulaminu. FEMM zdecydowała poprzeć komisję JURI przy przygotowywaniu z własnej inicjatywy oceny podstawy prawnej wybranej przez Komisję Europejską, o czym powiadomiła JURI w piśmie z dnia 24 kwietnia 2013 r.

Kontekst

1. Wniosek

Proponowana dyrektywa ustanawia środki mające na celu przyspieszenie postępu w osiągnięciu zrównoważonej reprezentacji płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych (art.1).

Wniosek ma zastosowanie do spółek notowanych na giełdzie z wyłączeniem MŚP (art. 3). Artykuł 4 ust. 1 wniosku obliguje państwa członkowskie do zagwarantowania, by spółki giełdowe, w których osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują mniej

niż 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych, powołały 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.

Aby móc osiągnąć ten cel, państwa członkowskie dopilnowują, by przy wyborze dyrektorów niewykonawczych pierwszeństwo przyznawano kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli wspomniany kandydat posiada takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej, chyba że obiektywna ocena konkretnych kandydatów przechyli szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej (art. 4 ust. 3).

W przypadku gdy niewybrany kandydat ustali fakty, na podstawie których można domniemywać, że posiada takie same kwalifikacje jak powołany kandydat płci przeciwnej, art. 4 ust. 5 obarcza spółkę giełdową ciężarem dowiedzenia, że zasady tej nie naruszono.

Wniosek obejmuje również, jako dodatkowy środek, przepis dotyczący tzw. elastycznego limitu w odniesieniu do organów wykonawczych spółek (art. 5 ust. 1), tzn. że spółki giełdowe powinny podejmować indywidualne zobowiązania w zakresie zrównoważonej reprezentacji obydwu płci wśród dyrektorów wykonawczych, które zostaną zrealizowane w tym samym terminie co czterdziestoprocentowy cel dotyczący dyrektorów niewykonawczych.

W przypadku gdy spółka giełdowa nie spełnia celów odnośnie do dyrektorów niewykonawczych lub własnych zobowiązań dotyczących dyrektorów wykonawczych musi zdać sprawę z przyczyn takiego stanu rzeczy, a także przedstawić przyjęte środki lub środki, które zamierza przyjąć (art. 5 ust. 3).

Wniosek zawiera również zapis o sankcjach (art. 6), który w głównej mierze sprowadza się do tego, że mają być one „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające” oraz mogą obejmować grzywny administracyjne lub stwierdzenie przez organ sądowy nieważności powołania lub wyboru dyrektora niewykonawczego albo jego unieważnienie ze względu na sprzeczność z przepisami krajowymi wdrażającymi art. 4 ust. 1 dyrektywy.

Artykuł 7 stanowi, że niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymogi. Artykuł 8 zawiera przepis dotyczący transpozycji dyrektywy, a także stwierdza, że te państwa członkowskie, które już przyjęły środki zapewniające zrównoważoną reprezentację płci na stanowiskach dyrektorów niewykonawczych, mogą zawiesić wymogi proceduralne odnoszące się do mianowania dyrektorów niewykonawczych, które nakłada niniejsza dyrektywa, jeśli potrafią dowieść, że cel osiągnięcia 40% reprezentacji przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej może być spełniony dzięki środkom krajowym.

2. Podstawa prawna wniosku

Wniosek Komisji oparty jest na art. 157 ust. 3 TFUE, który brzmi następująco:

„3. Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmują środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę

lub pracę takiej samej wartości.”

Analiza

1. Zasady ustanowione przez Trybunał Sprawiedliwości

Z orzecnictwa Trybunału wynikają określone zasady dotyczące wyboru podstawy prawnej. Po pierwsze, z uwagi na skutki podstawy prawnej dla właściwości i procedury, wybór właściwej podstawy prawnej ma zasadnicze znaczenie¹. Po drugie, zgodnie z art. 13 ust. 2 TUE każda instytucja działa w granicach uprawnień przyznanych jej na mocy Traktatu². Po trzecie, zgodnie z orzecnictwem Trybunału Sprawiedliwości „wybór podstawy prawnej aktu wspólnotowego musi opierać się na obiektywnych czynnikach, które mogą zostać poddane kontroli sądowej, do których należą w szczególności cel i treść aktu”³.

2. Podstawa prawna wybrana przez Komisję

Komisja wyjaśnia swój wybór podstawy prawnej w następujący sposób: „Artykuł 157 ust. 3 TFUE stanowi podstawę prawną do przyjęcia wszelkich środków wiążących zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym działań pozytywnych.”⁴

W ocenie skutków towarzyszącej wnioskowi, Komisja rozwija to w ten sposób: „Unijne prawo do działania w kwestiach równości płci w dziedzinie zatrudnienia i pracy wynika z art. 157 ust. 3 TFUE. Stanowi on konkretną podstawę prawną do przyjęcia wszelkich środków wiążących zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy.”⁵

3. Cel i treść proponowanej dyrektywy

Celem proponowanej dyrektywy jest „[zapewnienie] bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych” (art. 1).

Główne elementy wniosku, które mają przyczynić się do osiągnięcia tego celu, to przepisy w zakresie równowagi płci wśród członków zarządów spółek, którzy nie pełnią funkcji kierowniczych (dyrektorzy niewykonawczy), w szczególności wyznaczony na 40% cel oraz przepisy proceduralne. Środki te zostały szczegółowo opisane powyżej (w pkt 1 „Kontekst”).

1 Opinia w sprawie 2/00 *Carthagna Protocol*, Zb.Orz. [2001] s. I-9713, pkt 5; sprawa C-370/07 *Komisja przeciwko Radzie* Zb. Orz. [2009] s. I-8917, pkt 46-49; opinia 1/08 w sprawie Układu ogólnego w sprawie handlu usługami, Zb.Orz. [2009] s. I-11129, pkt 110.

2 Sprawa C-403/07 *Parlament przeciwko Komisji*, Zb.Orz. [2007] s. I-9045 pkt 49 oraz przytoczone tam orzecznictwo.

3 Zob. najnowszą sprawę C-411/06 *Komisja przeciwko Parlamentowi Europejskiemu i Radzie*, Zb.Orz. [2009] s. I-7585.

4 COM(2012)0614, Uzasadnienie, s. 9.

5 SWD(2012)0348, s. 24. W tym kontekście Komisja nie wyklucza również możliwości odwołania się do art. 50 ust. 1 TFUE, który to artykuł stanowi podstawą prawną przyjmowania środków mających na celu osiągnięcie rynku wewnętrznego w prawie spółek, jako dodatkowej podstawy prawnej uzupełniającej art. 157 ust. 3 TFUE.

Punkt 14 preambuły proponowanej dyrektywy szczegółowej wyjaśnia, że „[c]hociaż 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. [...]”.

4. Zakres zastosowania art. 157 ust.3 TFUE

Artykuł 157 ust. 3 TFUE umożliwia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie przyjmowanie „środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy”. Aby ocenić, czy art. 157 ust. 3 TFUE może stanowić właściwą podstawę prawną wniosku, należy ustalić, czy środki zaproponowane w odniesieniu do konkretnej grupy zawodowej będącej przedmiotem wniosku dotyczą „dziedziny zatrudnienia i pracy”, o czym mowa w tym postanowieniu.

a) Osoby objęte zaproponowaną dyrektywą

Na samym początku należy określić cechy osób objętych zaproponowaną dyrektywą: wniosek ma na celu określenie szerokiej definicji „dyrektora”, „dyrektora niewykonawczego” i „dyrektora wykonawczego”¹ oraz objęcie istniejących w państwach członkowskich poszczególnych systemów struktur zarządów spółek giełdowych (systemy dualistyczne, monistyczne i mieszane)². Jednak można bezpiecznie powiedzieć, że członkowie organów spółki objęci zaproponowaną dyrektywą wykonują zadania na rzecz spółki (zadania nadzorcze w przypadku członków niewykonawczych organów spółek i zadania zarządcze w przypadku członków wykonawczych organów spółek) w zamian za wynagrodzenie. Ponadto ich stosunek do spółki, w której są mianowani i odsuwani ze swoich stanowisk, regulują odmienne procedury w państwach członkowskich.

b) „Dziedzina zatrudnienia i pracy” zgodnie z art. 157 ust. 3 TFUE

W drugiej kolejności, próbując określić, co obejmuje „dziedzina zatrudnienia i pracy” na mocy art. 157 ust. 3, napotykamy pojęcie „pracownika” zdefiniowane przez Trybunał Sprawiedliwości w utrwalonym orzecznictwie³, m.in. w sprawach związanych z równym traktowaniem mężczyzn i kobiet. Trybunał orzekł, że pojęcie to nie może być interpretowane

¹ Zgodnie z art. 2 wniosku „dyrektor niewykonawczy” oznacza każdego członka organu spółki w systemie monistycznym niebędącego dyrektorem wykonawczym i każdego członka rady nadzorczej w systemie dualistycznym (art. 2 pkt 5), podczas gdy „dyrektor wykonawczy” oznacza każdego członka organu spółki w systemie monistycznym, który jest zaangażowany w bieżące zarządzanie spółką, oraz każdego członka zarządu w systemie dualistycznym (art. 2 pkt 4)).

² COM(2012)0614, Uzasadnienie, s. 11.

³ Sprawa 66/85 *Lawrie-Blum*, Zb. Orz. [1986] s. 2121, pkt 16, 17; sprawa C-176/96 *Lehtonen i Castors Braine*, Zb. Orz. [2000] s. I-2681, pkt 45; sprawa C-138/02 *Collins*, Zb. Orz. [2004] s. I-2703, pkt 26; sprawa C-456/02 *Collins*, Zb. Orz. [2004] s. I-7573, pkt 15; sprawa C-392/05 *Alevizos*, Zb. Orz. [2007] s. I-03505, pkt 67; sprawa C-166/06 *Sari Kiiski przeciwko Tampereen kaupunki*, Zb. Orz. [2007] s. I-07643, pkt 25; sprawa C-94/07 *Andrea Raccanelli przeciwko Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV*, Zb. Orz. [2008] s. I-05939, pkt 33.

odmiennie na mocy każdego prawa krajowego, lecz ma znaczenie wspólnotowe, oraz że musi zostać zdefiniowane zgodnie z obiektywnymi kryteriami, które umożliwiają odróżnienie stosunku pracy poprzez odniesienie do praw i obowiązków zainteresowanych osób. Trybunał uznał za „cechę charakterystyczną” stosunku pracy okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie.

Poza tym Trybunał orzekł, że charakter *sui generis* stosunku pracy na mocy prawa krajowego nie może mieć żadnych konsekwencji w odniesieniu do tego, czy dana osoba jest pracownikiem w rozumieniu prawa wspólnotowego¹.

W związku z powyższym nie wydaje się, aby można było wykluczyć, że członkowie organów spółek, mimo że mogą otrzymywać stanowiska w drodze różnych procedur w różnych systemach państw członkowskich, mogą być uznawani za osoby będące w stosunku pracy.

Ponadto istotny wydaje się tutaj wyrok Trybunału w sprawie C-232/09 *Danosa przeciwko LKB Līzings SIA*² dotyczącej tego, czy członek organu wykonawczego spółki kapitałowej powinien być uważany za pracownika w rozumieniu dyrektywy w sprawie pracownic w ciąży³. W tej sprawie Trybunał orzekł, że członkowie organów spółki, którzy w zamian za wynagrodzenie świadczą usługi na rzecz spółki, która ich mianowała i której stanowią integralną część, którzy wykonują swoje zadania pod kierunkiem lub kontrolą innego organu tej spółki i którzy mogą zostać w dowolnym czasie odsunięci od swoich obowiązków, przy czym odsunięcie to nie podlega żadnym ograniczeniom, spełniają *prima facie* kryteria traktowania jak pracownicy w rozumieniu orzecznictwa Trybunału⁴. Stosunek członków organów niewykonawczych spółek wobec odpowiedniej spółki wydaje się obrazować właściwości przywołane przez Trybunał, ponieważ członkowie ci są powoływani na stanowisko – niezależnie od procedury (może to być rekrutacja, wybór, mianowanie lub połączenie tych procedur) – i mogą zostać odwołani z tego stanowiska przez inny organ tej spółki, np. przez udziałowców. Mogą się zatem kwalifikować do kategorii pracowników (przy spełnieniu pozostałych warunków wymienionych przez Trybunał).

Warto zauważyć, że Trybunał, również w wyroku w sprawie *Danosa*, stwierdza, że, dla celów ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć, nawet jeśli członek organu spółki nie spełniałby warunków określających pracownika na mocy prawa UE – a tym samym nie byłby objęty zakresem dyrektywy 92/85/EWG lub dyrektywy 76/207/EWG⁵ – osoba ta byłaby –

1 Sprawa 53/81 *Levin*, Zb. Orz. [1982] s. 1035, pkt 16; sprawa 344/87 *Bettray*, Zb. Orz. [1989] s. 1621, pkt 15, 16; sprawa C-188/00 *Kurz*, Zb. Orz. [2002] s I-10691, pkt 32; i *Trojani*, pkt 16.

2 Zb. Orz. [2010] s. I-11405.

3 Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. U. L 348 z 28.11.1992, s. 1).

4 *Danosa przeciwko LKB Līzings SIA*, *ibid.*, pkt 51.

5 Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39 z 14.2.1976, s. 40).

w stopniu, w jakim sąd krajowy zakwalifikowałby ją jako „osobę pracującą na własny rachunek” – objęta zakresem dyrektywy 86/1131, która ma zastosowanie do osób pracujących na własny rachunek i która, zgodnie z art. 1 tej dyrektywy, uzupełnia dyrektywę 76/207/EWG w odniesieniu do stosowania zasady równego traktowania tych pracowników². Mimo że Trybunał orzekał wyłącznie w kwestiach objętych zakresem tych dyrektyw, warto zauważyć, że członek organu spółki należałby do jednej lub drugiej kategorii, ponieważ w ogóle nie rozważa się możliwości, by przedmiotowe przepisy dotyczyły tej grupy zawodowej. W związku z powyższym wydaje się, że istnieją mocne dowody na to, że członkowie organów niewykonawczych spółek są objęci zakresem *ratione personae* art. 157 ust. 3 TFUE, zwłaszcza że na mocy obowiązującego dorobku prawnego są chronieni przed dyskryminacją – niezależnie od tego, czy są pracownikami czy osobami pracującymi na własny rachunek – przez ustawodawstwo przyjęte w oparciu o podstawy prawne poprzedzające art. 157 ust. 3 TFUE i odpowiadające temu artykułowi. Dlatego nielogiczne wydawałoby się, gdyby nie zastosowano tej samej podstawy prawnej do nowego ustawodawstwa mającego na celu poprawę sytuacji w zakresie równości płci, m.in. zaproponowanego środka, który jest obecnie rozpatrywany.

Warto dokładniej zbadać środki przyjęte już przez ustawodawcę unijnego na podstawie art. 157 ust. 3 TFUE (i dawnego art. 141 ust. 3 TWE):

– dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy³ zawiera przepisy odnoszące się do „warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu [...] niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej”;

– dyrektywa 2010/41/UE w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek⁴, której podstawą jest art. 157 ust. 3 TFUE, ma zastosowanie, zgodnie z jej art. 2, nie tylko do osób prowadzących działalność zarobkową na własny rachunek, ale także do ich małżonków, którzy w stały sposób uczestniczą w działaniach osoby prowadzącej działalność na własny rachunek;

– art. 4 dyrektywy 2010/41/WE zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w związku z „zakładaniem, wyposażaniem lub rozszerzaniem działalności firmy lub w związku z rozpoczęciem lub rozszerzaniem jakiegokolwiek innej formy działalności na własny rachunek”.

Powyższe przykłady pokazują, że prawodawca interpretuje „dziedzinę zatrudnienia i pracy” jako dziedzinę odnoszącą się do wszelkiego rodzaju działalności zawodowej i do wszystkich sfer życia zawodowego. Jest to zgodne z szerokim pojmowaniem przedmiotowych koncepcji przez Trybunał, jak przedstawiono powyżej.

1 Dyrektywa 86/613/EWG Rady z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz.U. L 359 z 19.12.1986, s. 56).

2 *Danosa przeciwko LKB Lizings SIA*, *ibid.*, pkt 70.

3 Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

4 Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1.

c) Artykuł 157 ust. 3 TFUE jako element polityki społecznej UE

Jednak zgodnie z zasadą przyznania kompetencji określoną w art. 4 ust. 1 TFUE i art. 5 ust. 1 TFUE, a także w art. 51 ust. 2 karty praw podstawowych żadna interpretacja kompetencji Unii nie może skutkować rozszerzeniem kompetencji Unii poza granice przewidziane w Traktacie. W związku z tym należy zwrócić uwagę na fakt, że art. 157 ust. 3 TFUE znajduje się w części trzeciej tytuł X TFUE, który dotyczy polityki społecznej. Jej cele określono w art. 151 jako „promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy”.

W tym kontekście można by dowodzić, że skoro proponowana dyrektywa dotyczy spraw związanych ze składem organów spółek, a więc kwestii, które wchodzą w zakres prawa spółek państw członkowskich, jej podstawą prawną nie może być art. 157 ust. 3 TFUE będący elementem polityki społecznej Unii. Niemniej jednak należy zauważyć, że Komisja wyraźnie sytuuje swój wniosek w kontekście polityki społecznej. Przedstawia wniosek jako działania pozytywne mające na celu zapewnienie przestrzegania podstawowej zasady równości mężczyzn i kobiet w prawie UE, a tym samym zwiększenie równowagi płci w zarządach z wielu powodów wymienionych w motywach, takich jak „odpowiednie wykorzystanie zasobów ludzkich” (motyw 7), „równość na rynku pracy” (motyw 9) oraz „niwelowanie zarówno zróżnicowania poziomu zatrudnienia ze względu na płeć, jak i zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć” (motyw 9).

d) Podwójna podstawa prawna?

To, że jednocześnie wniosek odnosi się również do względów gospodarczych i względów związanych z ładem korporacyjnym, leżących u podstaw proponowanych środków (zob. na przykład motywy 5 i 7), nie stoi z tym w sprzeczności. Tak samo obecność tych elementów nie wymaga zastosowania podwójnej podstawy prawnej. W odniesieniu do złożonej podstawy prawnej, Trybunał uznał, że w przypadku gdy analiza unijnego środka prawnego wykaże, że wyznaczono mu dwa cele lub ma on dwie części składowe, a jeden z tych aspektów można zidentyfikować jako główny lub nadrzędny cel lub część składową, podczas gdy drugi ma jedynie charakter pomocniczy, wówczas dany akt prawny należy wydać na pojedynczej podstawie prawnej, tj. na tej podstawie, która wymagana jest z racji głównego lub nadrzędnego celu lub części składowej¹. Z drugiej strony, jeżeli środek służy osiągnięciu kilku jednoczesnych celów lub zawiera kilka elementów, które są ze sobą nierozzerwalnie powiązane i żaden nie jest drugorzędny lub pośredni w stosunku do pozostałych, środek musi mieć za podstawę różne właściwe przepisy Traktatu².

Zapewnienie stosowania zasady równości szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy wyraźnie stanowi główny cel przedmiotowego wniosku. Należy również zauważyć, że wniosek nie zawiera żadnych propozycji harmonizacji prawa spółek, a przeciwnie – ma być stosowany w ramach prawa spółek państw członkowskich i niezależnie od szczególnych systemów krajowych; tym samym dokładnie odzwierciedla on zróżnicowane systemy, jakie mogą istnieć w państwach członkowskich. Ponowne rozważenie

1 Sprawa C-42/97 *Parlament przeciwko Radzie*, Zb.Orz. [1999] s. I-868, pkt 39–40; sprawa C-36/98 *Hiszpania przeciwko Radzie*, Zb.Orz. [2001] s. I-779, pkt 59; sprawa C-211/01 *Komisja przeciwko Radzie*, Zb.Orz. [2003] s. I-8913 pkt 39.

2 Sprawa C-165/87 *Komisja przeciwko Radzie*, Zb.Orz. [1988] s. 5545, pkt 11; sprawa C-178/03 *Komisja przeciwko Parlamentowi Europejskiemu i Radzie*, Zb.Orz. [2006] s. I-107, pkt 43–56.

tej kwestii byłoby wskazane, gdyby w trakcie procedury ustawodawczej ukierunkowanie środków miało ulec wyraźnej zmianie.

6. Artykuł 157 ust. 4 TFUE jako podstawa prawna

Ponieważ twierdzono, że właściwą podstawą prawną środków proponowanego rodzaju powinien być art. 157 ust. 4 TFUE, należy podkreślić, iż przepis ten nie stanowi podstawy prawnej, ale jedynie przewiduje, że „w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla państwa członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania”. Przepis ten umożliwia zatem państwom członkowskim podejmowanie szczególnych środków, ale nie ma dowodów, że miał on na celu uniemożliwienie prawodawcy UE podejmowanie jakichkolwiek środków.

7. Wymogi dotyczące działań pozytywnych

Ponadto należy ocenić, czy proponowane środki odpowiadają ramom wyznaczonym w karcie praw podstawowych i orzecznictwie Trybunału mającym zastosowanie do działań pozytywnych. W karcie, w art. 21 ust. 1, zakazuje się co do zasady wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, ale również, w art. 23, uznaje się, że zasada równości nie stanowi przeszkody w przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej. Według utrwalonego orzecznictwa zagwarantowanie mężczyznom i kobietom równego dostępu do zatrudnienia i równych szans awansu nie wyklucza środków zwiększających równe szanse kobiet i mężczyzn, które mają na celu między innymi wyeliminowanie faktycznych przypadków nierówności dotyczących szans kobiet¹. Jednak ten wyjątek nie upoważnia do podejmowania środków, które gwarantują kobietom absolutne i bezwarunkowe pierwszeństwo w sprawach awansu lub zatrudnienia. W przypadku gdy kandydat i kandydatka mają jednakowe kwalifikacje i gdy na stanowiskach na danym poziomie jest mniej kobiet niż mężczyzn, można w pierwszej kolejności awansować kandydatkę, jeśli nie jest to wykluczone ze względu na co najmniej jedno kryterium specyficzne dla poszczególnych kandydatów – które nie może wiązać się z dyskryminacją kandydatek, aby przechylić szalę na korzyść niektórych męskich kandydatów².

W zaproponowanej formie dyrektywa zawiera w art. 4 ust. 3 przepis, na mocy którego wymaga się ogólnie, aby pierwszeństwo zostało przyznane 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, ale jednocześnie dopuszcza się, aby „obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria szczególne dotyczące konkretnych kandydatów” przechyliła „szalę na korzyść kandydata należącego do

1 Sprawa C-476/99 *Lommers*, Zb.Orz. [2002] s. I-2891, pkt 31–50; sprawa C-366/99 *Griesmar*, Zb.Orz. [2001] s. I-9383, pkt 62–67.

2 Sprawa C-409/95 *Marschall*, Zb.Orz. [1997] s. I-6363, pkt 21–35; sprawa C-158/97 *Badeck i inni*, Zb.Orz. [2000] s. I-1875, pkt 13–67; sprawa C-407/98 *Abrahamsson i Anderson*, Zb.Orz. [2000] s. I-5539, pkt 39–65.

płci przeciwnej”. Tym samym przewidziano wymaganą możliwość uwzględnienia konkretnej sytuacji.

Zalecenie Komisji Prawnej

Komisja Prawna rozpatrzyła powyższą kwestię na posiedzeniu w dniu 20 czerwca 2013 r. W trakcie tego posiedzenia podjęła decyzję – przy 11 głosach za, 6 przeciw i 4 głosach wstrzymujących się¹ – by zalecić przyjęcie art. 157 ust. 3 TFUE za właściwą podstawę prawną wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie.

Z wyrazami szacunku

Klaus-Heiner Lehne

¹ W głosowaniu końcowym uczestniczyli: Klaus-Heiner Lehne (przewodniczący, w zastępstwie stałego sprawozdawcy), Evelyn Regner (wiceprzewodnicząca), Raffaele Baldassarre (wiceprzewodniczący), Françoise Castex (wiceprzewodnicząca), Sebastian Valentin Bodu (wiceprzewodniczący), Luigi Berlinguer, Sergio Gaetano Cofferati, Christian Engström, Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sajjad Karim, Eva Lichtenberger, Antonio Masip Hidalgo, Jiří Maštálka, Alajos Mészáros, Angelika Niebler, Bernhard Rapkay, Dimitar Stoyanov, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Axel Voss, Tadeusz Zwiefka i Frédérique Ries (zgodnie z art. 187 ust. 2).

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

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.

Institucje UE muszą dawać przykład w zakresie równowagi płci zamiast wzmocniać 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 spowodowałyby 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 do 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.

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.

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.

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, mężczyzny 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

Poprawka 7

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 7

Tekst proponowany przez Komisję

(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 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

Poprawka

(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 **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

rodziny 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 zasilek 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

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

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.

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**.

Poprawka 10

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

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 **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.

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

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

(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 przeciw światu przykładowo 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

(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 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, 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 przejściach, jak również w przypadku kandydatów na stanowiska w organach spółek.*

Poprawka 14
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 prowadzą do różnic w liczbie kobiet wśród dyrektorów niewykonawczych i różnych wskaźników poprawy w poszczególnych państwach członkowskich.

(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

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

inwestorom dokonywanie lepszej oceny strategii biznesowej przedsiębiorstwa i podejmowanie świadomych decyzji.

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 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

(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 **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

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 uwidoczniał 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.

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 uwidoczniał 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

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 wymogi dotyczące działań pozytywnych w formie środków **wiązących** 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 19

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 16 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

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

(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) Srowadzenie 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

Poprawka 22

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 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.

Poprawka 23

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 17 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(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 *odpowiednim* regulacjom z uwagi na interes publiczny.

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

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, z uwzględnieniem faktu, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami pracowników.

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 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

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. 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.

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 płci.*** 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***

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.

(26) Zgodnie ***ze*** wspomnianym orzecznictwem ***spółki giełdowe powinny***

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 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 przechyliła szali na korzyść kandydata płci przeciwnej.*

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 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 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

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

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 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

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

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 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.

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 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

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.

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 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.

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. ***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

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, 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.

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 2020 r. lub najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r. w**

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**

przypadku spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi.

powinna ocenić, czy środki przewidziane przez państwa członkowskie są wystarczające do osiągnięcia pożądanego celu, i zdecydować, czy odpowiednie artykuły niniejszej dyrektywy mogą zostać zawieszane, 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.

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 wiążących celów na poziomie UE.

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 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 **dostosowują swoje procedury rekrutacji, wyboru lub powoływania na** stanowiska, **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 **przynaje 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

Poprawka

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.*

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

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

skreślony

realizacji celu określonego w ust. 1.

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

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. ***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***

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***

publicznymi – do dnia 1 stycznia 2018 r.

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 płć 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

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 odpowiedni i przystępny sposób na swojej stronie internetowej.

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 Ia** 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 swoim sprawozdaniu rocznym.

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 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

Poprawka

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

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.

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 grzywien 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

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

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 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

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.

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.**

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

Ib. 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

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.

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 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.

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

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, począwszy od stosownych dat.

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	+: -: 0:	39 2 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	

11.7.2013

OPINIA KOMISJI ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH

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))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Marije Cornelissen

ZWIĘZŁE UZASADNIENIE

W październiku 2012 r. Komisja przedstawiła wniosek ustawodawczy w sprawie promowania równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie. Rok wcześniej spółki notowane na giełdzie w UE dostały ostatnią szansę, aby samodzielnie uregulować kwestię zwiększania liczby kobiet w organach zarządczych spółek, gdy w marcu 2011 r. wiceprzewodnicząca Komisji Viviane Reding wezwała je do podpisania dokumentu „Kobiety w zarządzie - zobowiązanie dla Europy”. Tylko 24 spółki z całej Europy podpisały się pod tym dokumentem. Mając na uwadze wciąż niewielką liczbę kobiet w organach zarządczych spółek i oczywistą porażkę wykorzystania samoregulacji w celu znaczącej poprawy tej sytuacji w ostatnich dekadach, nadszedł czas, aby podjąć działania legislacyjne.

Zakres: dyrektorzy wykonawczy - niewykonawczy

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej sugeruje, aby cała dyrektywa miała zastosowanie zarówno do dyrektorów wykonawczych, jak i dyrektorów niewykonawczych. Przepisy dyrektywy nie ingerują przesadnie w codzienne zarządzanie spółką, ponieważ spółki zachowują swobodę wyboru kandydatów na podstawie ich kwalifikacji i innych istotnych względów. Odsetek kobiet pełniących funkcję dyrektorów wykonawczych jest szczególnie niski (10% w 2013 r. w porównaniu do 17% kobiet wśród dyrektorów niewykonawczych). Dlatego też najważniejsze artykuły dyrektywy dotyczące dostosowania procedury powoływania na stanowiska powinny odnosić się do dyrektorów wszystkich rodzajów.

Różnorodność procedur

We wniosku Komisji położono nacisk na szczególny sposób, w jaki kandydaci są powoływani do organów zarządczych spółek. Powinien on być przejrzysty, obiektywny i oparty na osobistych kwalifikacjach. Sposób, w jaki członkowie organów zarządczych są wybierani lub powoływani, nie zawsze przypomina jednak proces rekrutacji zwykłych pracowników. Na

przykład w niektórych państwach członkowskich członkowie organów zarządczych są powoływani lub wybierani przez pracowników lub członków związku zawodowego, tak jak w niemieckim systemie nazywanym „Mitbestimmung” (partycypacja w zarządzaniu spółką). Ponadto osobiste kwalifikacje nie zawsze są jedynym istotnym kryterium. Odpowiednie wyważenie różnych umiejętności, doświadczenie, przynależność państwowa lub kwestie reprezentacji mogą być ważnymi, a nawet decydującymi czynnikami w przypadku podejmowania ostatecznej decyzji dotyczącej wyboru kandydata na stanowisko dyrektora. Związki zawodowe i przedsiębiorstwa zwróciły się o zapewnienie większej elastyczności w zakresie powoływania lub wyboru kandydatów.

Dlatego też sprawozdawczyni komisji opiniodawczej proponuje, aby w art. 4 ust. 1 pozostawić państwom członkowskim i spółkom swobodę w zakresie dostosowywania procedury wyboru i powoływania i skupić się na efekcie tych działań. Dostosowywanie może przyjąć różne formy i może odnosić się do procesu powoływania, rekrutacji i wyboru, o ile jego celem jest osiągnięcie co najmniej 40-procentowej reprezentacji kobiet w organach zarządczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie.

Skupienie się na całym procesie rekrutacji

We wniosku Komisji skupiono się jedynie na wyborze poszczególnych kandydatów do organów zarządczych spółek. Rekrutacja członka zarządu nie zaczyna się jednak na etapie wyboru - rozpoczyna się na etapie tworzenia puli możliwych kandydatów. Jeżeli w tej puli nie znajdzie się wystarczająca liczba zdolnych i nadających się na dane stanowisko kobiet, wybór kobiety jest wciąż mało prawdopodobny, nawet jeśli kryteria wyboru będą całkowicie neutralne pod względem płci.

Dlatego sprawozdawczyni komisji opiniodawczej proponuje uwzględnić wymóg informowania o puli kandydatów w obowiązkach sprawozdawczych spółek, które nie wybrały kobiety, mimo że są one wciąż niedostatecznie reprezentowane, oraz wymóg podania informacji o liczbie kobiet w puli kandydatów, a także o kryteriach wyboru kandydatów i środkach, które zostaną przedsięwzięte w przypadku kolejnej procedury w celu zapewnienia wystarczającej liczby wykwalifikowanych i odpowiednich na dane stanowisko kandydatów niedostatecznie reprezentowanej płci.

Zobowiązania w zakresie sprawozdawczości i składania wyjaśnień

Dyrektywa powinna być skierowana do tych spółek, które niewystarczająco zabiegają o promowanie równości płci w ich organach zarządczych lub nie osiągają dostatecznych wyników. Dlatego też sprawozdawczyni komisji opiniodawczej chce rozróżnić spółki, które dobrze sobie z tym radzą, i spółki, które nie osiągają dobrych wyników. Wszystkie spółki będą zobowiązane do corocznego przedstawiania w swoich sprawozdaniach rocznych danych na temat reprezentacji płci w swoich organach zarządczych i do przekazywania tych danych właściwym organom krajowym. Jeżeli spółki powołają osobę należącą do nadmiernie reprezentowanej płci, ich obowiązki dotyczące ujawniania informacji, sporządzania sprawozdań i składania wyjaśnień zwiększą się. Będą musiały ujawnić skład puli kandydatów pod względem płci oraz przyczyny i kryteria wyboru kandydata należącego do nadmiernie reprezentowanej płci, a także przedstawić środki służące zapewnieniu większej równowagi płci w puli kandydatów oraz zwiększeniu szans powołania osoby niedostatecznie reprezentowanej płci na stanowisko dyrektora w przyszłości.

Klauzula zawieszenia

We wniosku Komisji unika się ingerowania w istniejące krajowe środki przedsięwzięte

w celu zwiększenia różnorodności płci w organach zarządczych spółek. Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej sugeruje zachowanie możliwości zawieszania niektórych kluczowych artykułów dyrektywy przez państwa członkowskie. Jeżeli państwo członkowskie uważa, że dobrowolne lub inne środki również doprowadzą do osiągnięcia celów dyrektywy, powinny mieć one swobodę zweryfikowania swoich założeń. Niemniej jednak sprawozdawczyni komisji opiniodawczej proponuje umocnienie gwarancji dotyczących tego, że krajowa polityka będzie równie skuteczna w osiąganiu 40-procentowego celu ustanowionego przez dyrektywę. W tym celu zawieszenie powinno zależeć od wyrażenia zgody przez Komisję. Ponadto jeżeli do 2017 r. nie zostanie osiągnięty pośredni cel na poziomie 30% kobiet w organach zarządczych spółek, dyrektywa automatycznie zacznie obowiązywać w danym państwie członkowskim.

Sankcje i zachęty

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej zgadza się z podejściem Komisji dotyczącym tego, aby to państwa członkowskie były odpowiedzialne za wprowadzenie skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji. Niemniej jednak można wprowadzić też dodatkowe zachęty. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość nagradzania spółek poprzez wykorzystanie osiągnięcia 40-procentowego celu jako kryterium udzielenia zamówienia publicznego. Ponadto instytucje UE powinny dawać dobry przykład i udzielać zamówień publicznych tylko tym spółkom, które osiągnęły 40-procentowy cel. Zgodność z dyrektywą (nie mylić z osiągnięciem jej ostatecznego celu) powinna być warunkiem otrzymania funduszy z UE.

POPRAWKI

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych zwraca się do Komisji Prawnej oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia jako do komisji przedmiotowo właściwych, o naniesienie w ich sprawozdaniu następujących poprawek:

Poprawka 1

Wniosek dotyczący dyrektywy

Tytuł

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Wniosek

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU
EUROPEJSKIEGO I RADY

DYREKTYWA PARLAMENTU
EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów *niewykonawczych* spółek, których akcje są notowane na giełdzie i

w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek *i dużych przedsiębiorstw publicznych*, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych

odnośnych środków
(Tekst mający znaczenie dla EOG)

środków
(Tekst mający znaczenie dla EOG)

Poprawka 2
Wniosek dotyczący dyrektywy
Umocowanie 1

Tekst proponowany przez Komisję

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 157 ust. 3,

Poprawka

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 8, **art.** 157 ust. 3 **i 4**,

Poprawka 3
Wniosek dotyczący dyrektywy
Umocowanie 1 a (nowe)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

uwzględniając art. 2 oraz art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej,

Poprawka 4
Wniosek dotyczący dyrektywy
Umocowanie 1 b (nowe)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

uwzględniając art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,

Poprawka 5
Wniosek dotyczący dyrektywy
Umocowanie 1 c (nowe)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

uwzględniając art. 4 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (konwencja CEDAW),

Poprawka 6

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(2a) Osiągnięcie równości płci w miejscu pracy wymaga, aby stosowany w przedsiębiorstwie model podejmowania decyzji był na każdym szczeblu zrównoważony pod względem płci, przy jednoczesnym zapewnieniu zniesienia różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, które przyczynia się w istotny sposób do feminizacji ubóstwa.

Poprawka 7

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 6 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6a) Wszystkie instytucje i agencje UE powinny przestrzegać w ramach swoich wewnętrznych strategii kadrowych zasady równouprawnienia, szczególnie przez zapewnienie podejmowania decyzji na wszystkich szczeblach właściwych organów w sposób zrównoważony pod względem płci.

Poprawka 8

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

(7) Odpowiednie wykorzystanie zasobów ludzkich jest najbardziej istotnym czynnikiem decydującym o konkurencyjności gospodarki umożliwiającym skuteczne konkurowanie na poziomie gospodarki globalnej. Jest

demograficznych, skutecznego konkurowania na poziomie gospodarki globalnej **oraz zapewniania przewagi komparatywnej wobec państw trzecich. Liczba najlepiej** wykształconych i wykwalifikowanych kobiet **ciagle 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.

wiele wykształconych i wykwalifikowanych kobiet, na co wskazuje **między innymi** 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 9

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 7 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(7a) Aby zapewnić promowanie równouprawnienia, państwa członkowskie powinny wprowadzić przepisy umożliwiające mężczyznom i kobietom łączenie pracy z życiem rodzinnym, w szczególności dzięki elastycznym rozwiązaniom i wsparciu dla osób obciążonych sprawowaniem opieki.

Poprawka 10

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

(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.

na *przyjęcie* bardziej *zrównoważonej perspektywy*. 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 *powinno* zatem *mieć* pozytywny wpływ na wyniki tych spółek.

Poprawka 11

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

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 wyższy udział kobiet w organach spółek *powinno mieć* 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.

organach spółek giełdowych w UE stanowi straconą szansę pod względem osiągnięcia długoterminowego, zrównoważonego wzrostu gospodarczego we wszystkich państwach członkowskich.

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

(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.
W związku z tym konieczne jest, aby państwa członkowskie dzieliły się informacjami i dobrymi praktykami w celu osiągnięcia lepszych wyników poprzez przyjmowanie środków mających na celu promowanie równości płci.

Poprawka 13

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 13

(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.

(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.
Ważne jest, aby procedura powoływania do zarządów spółek była jasna i przejrzysta oraz aby kompetencje kandydatów były oceniane w jednakowy sposób, niezależnie od płci.

Poprawka 14

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 14

Tekst proponowany przez Komisję

(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. **W strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego rozwoju gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu stwierdzono, że zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy jest wstępnym warunkiem pobudzania wzrostu gospodarczego oraz rozwiązywania problemów związanych z przemianami demograficznymi w Europie.**

Poprawka 15

Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 15

Tekst proponowany przez Komisję

(15) W strategii określono główny cel

PE514.670v03-00

Poprawka

(14) Niniejsza dyrektywa nie ma na celu szczegółowego zharmonizowania przepisów krajowych dotyczących procedur rekrutacji, **wyboru i mianowania oraz** kryteriów kwalifikacji na stanowiska w organach spółek, **ale wymaga od spółek giełdowych i dużych przedsiębiorstw publicznych charakteryzujących się brakiem zrównoważonej reprezentacji płci dostosowania procedur ogłaszania wolnych stanowisk, rekrutacji, wyboru i powoływania na stanowiska, które okazały się konieczne** w celu w celu uzyskania równowagi płci wśród dyrektorów. Środek przyjęty na poziomie UE **to główne narzędzie służące skutecznemu** zapewnieniu konkurencyjnych i równych warunków działania w całej Unii i w uniknięciu praktycznych problemów w życiu gospodarczym.

(15) W strategii „**Europa 2020**” na rzecz

Poprawka

112/166

RR\1008068PL.doc

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 uwidoczniał 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.

inteligentnego, trwałego rozwoju gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu 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 uwidoczniał 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 organach spółek **i na wszystkich szczeblach kierowniczych spółki**, będzie mieć pozytywny efekt zewnętrzny na zatrudnienie kobiet w tych spółkach, który rozprzestrzeni się na całą gospodarkę.

Poprawka 16

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

Poprawka

(16) Unia powinna zatem zmierzać do zwiększenia obecności kobiet w organach spółek **we wszystkich państwach członkowskich**, zarówno w celu pobudzenia wzrostu gospodarczego, **wspierania mobilności na rynku pracy i zwiększenia** konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw, jak i w celu

działań pozytywnych w formie środków wiążących 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.

osiągnięcia faktycznej równości płci na rynku pracy. Do celu tego należy dążyć ustalając minimalne wymogi dotyczące działań pozytywnych w formie środków wiążących ukierunkowanych na osiągnięcie celu ilościowego w odniesieniu do składu organów spółek giełdowych *i dużych przedsiębiorstw publicznych* 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 17

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, nawet jeżeli są one spółkami giełdowymi, *przy czym państwa członkowskie powinny przewidzieć strategię wspierania i motywowania MŚP, aby w istotny sposób poprawić równowagę płci na wszystkich szczeblach zarządzania i w organach spółek.*

Poprawka 18

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 20

Tekst proponowany przez Komisję

(20) We wszystkich systemach organów spółek rozróżnia się stanowiska dyrektorów wykonawczych, zaangażowanych w bieżące zarządzanie spółką, oraz stanowiska dyrektorów niewykonawczych, którzy nie posiadają takich obowiązków, lecz pełnią funkcję nadzorczą. Cel ilościowy przewidziany w niniejszej dyrektywie powinien mieć zastosowanie **wyłącznie** do dyrektorów **niewykonawczych, aby zachować właściwą równowagę między potrzebą zwiększenia zróżnicowania płci w organach spółek a potrzebą ograniczenia ingerencji w bieżące zarządzanie spółką. Ponieważ dyrektorzy niewykonawczy pełnią funkcje nadzorcze, proces powoływania na te stanowiska osób z zewnątrz jest też łatwiejszy; często są to osoby również spoza branży, w której działa dana spółka – ma to szczególnie duże znaczenie w tych obszarach gospodarki, w których osoby danej płci są szczególnie słabo reprezentowane wśród pracowników.**

Poprawka 19

**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.

Poprawka

(20) We wszystkich systemach organów spółek rozróżnia się stanowiska dyrektorów wykonawczych, zaangażowanych w bieżące zarządzanie spółką, oraz stanowiska dyrektorów niewykonawczych, którzy nie posiadają takich obowiązków, lecz pełnią funkcję nadzorczą. Cel ilościowy przewidziany w niniejszej dyrektywie powinien mieć zastosowanie do **wszystkich** dyrektorów.

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, z uwzględnieniem faktu, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami 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, **na podstawie wnikliwych i szeroko zakrojonych konsultacji z partnerami społecznymi na szczeblu krajowym.**

Poprawka 20

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 poszczególnych dyrektorów z szerokiej puli kandydatów i kandydatek w indywidualnych

Poprawka

(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 **i duże przedsiębiorstwa publiczne**, w których osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują mniej niż **40%** stanowisk dyrektorów, powinny **dostosować swoje procedury rekrutacji, ogłaszania wolnych stanowisk, wyboru i powoływania** kandydatów, 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 należało do płci niedostatecznie reprezentowanej. Cel ten dotyczy co do zasady jedynie ogólnie pojętej różnorodności płci wśród dyrektorów 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

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.

konkretnych dyrektorów. Decyzja w sprawie odpowiednich członków organów spółek należy zatem do spółek i udziałowców.

Poprawka 21
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 przedsiębiorstw³². 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

(23) Państwa członkowskie mają decydujący wpływ na **duże przedsiębiorstwa publiczne** 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 przedsiębiorstw³². 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 przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinien zostać osiągnięty wcześniej.

Poprawka 22
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 24

Tekst proponowany przez Komisję

(24) Określenie liczby stanowisk

Poprawka

(24) Określenie liczby stanowisk

dyrektorów *niewykonawczych* koniecznej do wypełnienia założonego celu wymaga dodatkowego doprecyzowania, ponieważ w przypadku rozmiaru większości organów spółek możliwe jest, z matematycznego punktu widzenia, jedynie przekroczenie progu wymaganych **40 %** lub pozostanie poniżej tej wartości. W związku z tym liczba stanowisk w organach spółek konieczna do osiągnięcia celu powinna odpowiadać liczbie jak najbardziej zbliżonej do progu 40 %. Jednocześnie, aby uniknąć dyskryminowania początkowo nadmiernie reprezentowanej płci, spółki giełdowe nie powinny być zobowiązane do powoływania osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na **co najmniej** połowę stanowisk dyrektorów *niewykonawczych*. Dlatego przykładowo osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinny otrzymać przynajmniej jedno stanowisko w organach spółki na trzy **lub cztery** stanowiska dyrektorów *niewykonawczych*, przynajmniej dwa stanowiska w organach spółki na pięć lub sześć stanowisk dyrektorów *niewykonawczych* oraz przynajmniej trzy stanowiska w organach spółki na siedem lub osiem stanowisk dyrektorów *niewykonawczych*.

dyrektorów koniecznej do wypełnienia założonego celu wymaga dodatkowego doprecyzowania, ponieważ w przypadku rozmiaru większości organów spółek możliwe jest, z matematycznego punktu widzenia, jedynie przekroczenie progu wymaganych **40%** lub pozostanie poniżej tej wartości. W związku z tym liczba stanowisk w organach spółek konieczna do osiągnięcia celu powinna odpowiadać liczbie jak najbardziej zbliżonej do progu 40 %. Jednocześnie, aby uniknąć dyskryminowania początkowo nadmiernie reprezentowanej płci, spółki giełdowe **i duże przedsiębiorstwa publiczne** nie powinny być zobowiązane do powoływania osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na **więcej niż** połowę stanowisk dyrektorów. Dlatego przykładowo osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinny otrzymać przynajmniej jedno stanowisko w organach spółki na trzy stanowiska dyrektorów, przynajmniej dwa stanowiska w organach spółki na **cztery**, pięć lub sześć stanowisk dyrektorów oraz przynajmniej trzy stanowiska w organach spółki na siedem lub osiem stanowisk dyrektorów.

Poprawka 23

Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 26

Tekst proponowany przez Komisję

(26) Zgodnie z *wspomnianym* orzecnictwem 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 **art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i w odpowiednich przypadkach zgodnie z powiązaniem** orzecnictwem państwa członkowskie **powinny zapewnić przejrzystość swoich procedur rekrutacji, ogłaszania wolnych stanowisk, wyboru i powoływania, jednocześnie dbając o**

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 przechyliła szali na korzyść kandydata płci przeciwnej**.

poszanowanie życia prywatnego w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych uznanego w art. 7 i 8 Karty. 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 **co najmniej** takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej. **Państwa członkowskie powinny zapewnić, by spółki, które nie osiągnęły postępów w realizacji kluczowych celów dyrektywy ujawniały dodatkowe informacje na temat swojej polityki rekrutacji, wyboru i powoływania, a w szczególności przedstawiały konkretne plany poprawy równowagi płci w organach spółki**.

Poprawka 24

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

Poprawka

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

kandydatów. **Dlatego niniejszy instrument prawny charakteryzuje poszanowanie zróżnicowanych procedur rekrutacji, przy jednoczesnym podkreśleniu, że korekty tych procedur mają pomóc w osiągnięciu celu w postaci zwiększenia udziału kobiet w organach spółki.** 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 **umożliwia stosowanie różnych** procedur rekrutacji, aby osiągnąć cel, jakim jest bardziej zrównoważona reprezentacja płci w organach spółek giełdowych.

Poprawka 25

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 27 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(27a) Jeżeli wstępna selekcja kandydatów odbywa się w drodze wyborów lub głosowania, na przykład z udziałem pracowników lub ich przedstawicieli, wtedy należy skorygować procedury obowiązujące podczas całego procesu, tak aby służyły osiągnięciu celu w postaci osiągnięcia lepszej równowagi płci w całym zarządzie, przy jednoczesnym zagwarantowaniu, że płeć dyrektora wybieranego przy pomocy takiej procedury nie jest w żaden sposób określona z góry.

Poprawka 26

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 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.

Poprawka 27

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 29**

Tekst proponowany przez Komisję

(29) W przypadku gdy niewybrany

Poprawka

(28) Niniejsza dyrektywa zmierza do zwiększenia równowagi płci wśród dyrektorów spółek, których akcje są notowane na giełdzie, **i dużych przedsiębiorstw publicznych**, a tym samym do przyczynienia się do realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, uznawanej za prawo podstawowe w Unii. Spółki giełdowe **i duże przedsiębiorstwa publiczne** są zatem zobowiązane do ujawnienia, na wniosek niewybranego kandydata, nie tylko kryteriów kwalifikacji, na których oparto **rekrutację**, wybór **lub powołanie na stanowisko**, 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 **i duże przedsiębiorstwa publiczne** niewybranemu kandydatowi na jego wniosek, są konieczne, zgodnie z zasadą 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.

Poprawka

(29) W przypadku gdy niewybrany

kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci domniemywa, że posiadał równe kwalifikacje w stosunku do powołanego kandydata płci przeciwnej, spółka **gieldowa jest zobowiązana** do wykazania poprawności wyboru.

kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci domniemywa, że posiadał równe kwalifikacje w stosunku do powołanego kandydata płci przeciwnej, **dana** spółka **lub przedsiębiorstwo są zobowiązane** do wykazania poprawności wyboru.

Poprawka 28

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 dokonanego w sposób sprzeczny z przepisami krajowymi przyjętymi na podstawie art. 4 ust. 1, orzeczone przez organ sądowy, **a także – w przypadkach poważnych i powtarzających się naruszeń – przymusowe rozwiązanie spółki, o którym z zachowaniem pełnego poszanowania dla właściwych gwarancji proceduralnych orzeknie właściwy organ sądowy.**

Poprawka 29

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

Poprawka

skreślony

niedostatecznie reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % całej siły roboczej, dana spółka nie będzie zobowiązana do realizacji celu określonego w niniejszej dyrektywie.

Poprawka 30
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 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.*

Poprawka 31
Wniosek dotyczący dyrektywy
Motyw 33

Tekst proponowany przez Komisję

(33) Oprócz *środków* dotyczących dyrektorów *niewykonawczych*, jak również w celu *poprawienia* równowagi płci wśród dyrektorów zaangażowanych w bieżące działania związane z zarządzaniem, od spółek giełdowych należy wymagać podjęcia indywidualnych zobowiązań dotyczących reprezentacji obydwu płci wśród dyrektorów wykonawczych, które

Poprawka

(32) Z uwagi na *to*, że *odsetek kobiet wśród dyrektorów wykonawczych jest nawet niższy, należy ustanowić dodatkową zachętę, aby zwiększyć liczbę kobiet na stanowiskach dyrektorów wykonawczych. Państwa* członkowskie mogą postanowić, że cel określony w niniejszej dyrektywie należy uznać za zrealizowany, jeżeli spółki giełdowe mogą wykazać, iż *dyrektorzy należący* do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, *pod warunkiem że co najmniej jeden dyrektor wykonawczy należy do niedostatecznie reprezentowanej płci.*

Poprawka

(33) Oprócz *zachęt* dotyczących dyrektorów *wykonawczych*, jak również w celu *dalszego poprawiania* równowagi płci wśród dyrektorów zaangażowanych w bieżące działania związane z zarządzaniem, od spółek giełdowych należy wymagać podjęcia indywidualnych zobowiązań dotyczących *bardziej zrównoważonej* reprezentacji obydwu płci

zostaną wypełnione najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. Zobowiązania te mają na celu osiągnięcie widocznych postępów w stosunku do obecnej sytuacji danej spółki i uzyskanie większej równowagi płci.

wśród dyrektorów wykonawczych, które zostaną wypełnione najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. **lub – w przypadku dużych przedsiębiorstw publicznych, do dnia 1 stycznia 2018 r.** Zobowiązania te mają na celu osiągnięcie widocznych postępów w stosunku do obecnej sytuacji danej spółki i uzyskanie większej równowagi płci.

Poprawka 32

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 **i dużych przedsiębiorstw publicznych** 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 **i dużego przedsiębiorstwa publicznego** w dążeniu do równowagi płci wśród dyrektorów. Takie informacje powinny być publikowane **w odpowiedni i łatwo dostępny sposób w sprawozdaniu rocznym i 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 33

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 najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. 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 spółek giełdowych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci *albo jedną trzecią celu określonego w art. 4 ust. 1* niniejszej dyrektywy* najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. lub najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r. w przypadku *dużych przedsiębiorstw publicznych. Komisja powinna sprawdzić, czy osiągnięto wystarczające postępy na rzecz realizacji celów niniejszej dyrektywy. Jeżeli postępy osiągnięte w danym państwie członkowskim nie są wystarczające, przepisy niniejszej dyrektywy automatycznie wchodzi w życie w tym państwie członkowskim.*

Poprawka 34

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 37

Tekst proponowany przez Komisję

(37) Podczas gdy niektóre państwa członkowskie podjęły działania regulacyjne lub zachęcały do samoregulacji, osiągając różne wyniki, większość państw członkowskich nie

Poprawka

(37) Podczas gdy niektóre państwa członkowskie podjęły działania regulacyjne lub zachęcały do samoregulacji, osiągając różne wyniki, większość państw członkowskich nie

podjęła działań ani nie wykazała chęci do działania w sposób, który doprowadziłby do wystarczającej poprawy.

Przewidywania oparte na kompleksowej analizie wszystkich dostępnych informacji dotyczących przeszłych i obecnych tendencji, jak również zamiarów pokazują, że państwa członkowskie, działając samodzielnie, nie osiągną w najbliższej przyszłości zrównoważonej reprezentacji płci wśród dyrektorów **niewykonawczych** organów spółek w całej Unii, zgodnej z celami określonymi w niniejszej dyrektywie. W świetle tych okoliczności i uwzględniając pogłębiające się różnice między państwami członkowskimi pod względem reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek, równowaga płci w organach spółek w całej Unii może zostać zwiększona dzięki wspólnemu podejściu, a potencjał w zakresie równości płci, konkurencyjności oraz wzrostu gospodarczego można zrealizować w lepszy sposób za pomocą skoordynowanych działań na szczeblu UE zamiast inicjatyw krajowych o różnym zakresie, zasięgu oraz skuteczności. Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie i w związku z tym, ze względu na skalę i skutki proponowanego działania, zostaną lepiej osiągnięte na poziomie Unii, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej.

Poprawka 35

Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 38

Tekst proponowany przez Komisję

(38) Zgodnie z zasadą proporcjonalności przewidzianą w tym samym artykule,

PE514.670v03-00

podjęła działań ani nie wykazała chęci do działania w sposób, który doprowadziłby do wystarczającej poprawy.

Przewidywania oparte na kompleksowej analizie wszystkich dostępnych informacji dotyczących przeszłych i obecnych tendencji, jak również zamiarów pokazują, że państwa członkowskie, działając samodzielnie, nie osiągną w najbliższej przyszłości zrównoważonej reprezentacji płci wśród dyrektorów organów spółek w całej Unii, zgodnej z celami określonymi w niniejszej dyrektywie. W świetle tych okoliczności i uwzględniając pogłębiające się różnice między państwami członkowskimi pod względem reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek, równowaga płci w organach spółek w całej Unii może zostać zwiększona dzięki wspólnemu podejściu, a potencjał w zakresie równości płci, konkurencyjności oraz wzrostu gospodarczego można zrealizować w lepszy sposób za pomocą skoordynowanych działań na szczeblu UE zamiast inicjatyw krajowych o różnym zakresie, zasięgu oraz skuteczności. Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie i w związku z tym, ze względu na skalę i skutki proponowanego działania, zostaną lepiej osiągnięte na poziomie Unii, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej.

Poprawka

(38) Zgodnie z zasadą proporcjonalności przewidzianą w tym samym artykule,

126/166

RR\1008068PL.doc

niniejsza dyrektywa ogranicza się do określenia wspólnych celów i zasad i nie wykracza poza środki niezbędne do osiągnięcia tych celów. Państwowym 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.

niniejsza dyrektywa ogranicza się do określenia wspólnych celów i zasad i nie wykracza poza środki niezbędne do osiągnięcia tych celów. Państwowym 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 ***i dużym przedsiębiorstwom publicznym*** dostatecznie długi okres dostosowawczy.

Poprawka 36

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 zapewnieniu bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet wśród dyrektorów spółek giełdowych ***i dużych przedsiębiorstw publicznych*** 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 37

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 2 – punkt 1

Tekst proponowany przez Komisję

1) „spółka giełdowa” oznacza spółkę **zarejestrowaną** w państwie członkowskim, której papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14) dyrektywy 2004/39/WE, w co najmniej jednym państwie członkowskim;

Poprawka

1) „spółka giełdowa” oznacza spółkę **usytuowaną** w państwie członkowskim, której papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14) dyrektywy 2004/39/WE, w co najmniej jednym państwie członkowskim;

Poprawka 38

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 3**

Tekst proponowany przez Komisję

Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).

Poprawka

Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) **oraz mikroprzedsiębiorstw, przy czym państwa członkowskie powinny przewidzieć strategię wspierania i motywowania MŚP, aby w istotny sposób poprawić równowagę płci na wszystkich szczeblach zarządzania i w organach spółek.**

Poprawka 39

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – nagłówek**

Tekst proponowany przez Komisję

Cele w odniesieniu do dyrektorów **niewykonawczych**

Poprawka

Cele w odniesieniu do dyrektorów

Poprawka 40

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 **i duże przedsiębiorstwa publiczne**, w których osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują mniej niż **40%** stanowisk dyrektorów, **dostosują swoje procedury rekrutacji, w tym ogłoszenia o wolnych stanowiskach, procedury preselekcji, wyboru lub powoływania na wszystkie stanowiska dyrektorów w celu osiągnięcia wspomnianego odsetka** najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. lub w przypadku spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r.

Państwa członkowskie dopilnowują, aby spółki giełdowe skorygowały odpowiednie etapy procesu rekrutacji, wstępnej selekcji, selekcji lub powoływania na stanowisko. Państwa członkowskie dopilnowują w szczególności, aby spółki wybierały kandydatów na stanowiska w organach spółki ze zrównoważonej pod względem płci puli kandydatów.

Jeżeli procedura wyboru opiera się na analizie porównawczej kwalifikacji poszczególnych kandydatów, państwa członkowskie dopilnowują, by takie korekty opierały się na wcześniej określonych, jasnych, neutralnie sformułowanych i jednoznacznych kryteriach.

Poprawka 41

**Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 1 a (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1a. Państwa członkowskie mogą

postanowić, że cel określony w niniejszym ustępie został zrealizowany, jeżeli spółki giełdowe i duże przedsiębiorstwa publiczne mogą wykazać, że osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, pod warunkiem że są one reprezentowane wśród obydwu typów stanowisk dyrektorów – wykonawczych i niewykonawczych. Liczbę niezbędną do osiągnięcia celu jednej trzeciej stanowi liczba najbardziej zbliżona do jednej trzeciej.

Poprawka 42

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 4 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

2. Liczba stanowisk dyrektorów **niewykonawczych** niezbędna do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 **jest liczbą najbardziej zbliżoną do wartości 40 %, ale nieprzekraczającą 49 %.**

Poprawka

2. Liczba stanowisk dyrektorów niezbędna do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 **stanowi co najmniej 40% ogółu stanowisk.**

Poprawka 43

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**

Poprawka

3. Aby wypełnić cel określony w ust. 1 **oraz zgodnie z art. 23 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej**, państwa członkowskie gwarantują, że podczas **rekrutacji**, wyboru **i powoływania** dyrektorów, pierwszeństwo przyznaje się **kompetentnemu** kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, chyba że obiektywna ocena

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.

uwzględniająca wszystkie kryteria przechyla szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej. ***W tym celu kryteria wyboru muszą być jasne, przejrzyste i niedyskryminujące.***

W przypadku procedury wyboru opartej na kompetencjach pierwszeństwo należy się kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli dany kandydat posiada co najmniej takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej pod względem posiadania umiejętności niezbędnych na tym stanowisku, kompetencji oraz wyników w pracy.

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 ***i duże przedsiębiorstwa publiczne*** są zobowiązane do ujawnienia ***niewybranemu kandydatowi liczby i płci kandydatów z puli kandydatów z zachowaniem ich anonimowości zgodnie z przepisami UE o ochronie danych,*** kryteriów kwalifikacji, na których oparto ***rekrutację, wybór lub powołanie,*** obiektywnej oceny porównawczej tych kryteriów oraz – w stosownych przypadkach – względów przechylających szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej.

Poprawka 45
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 4 – ustęp 4 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

4a. Państwa członkowskie dbają o to, aby wymogi dotyczące wyboru kandydatów były spełniane na odpowiednim etapie procedury rekrutacji zgodnie z prawem krajowym oraz statutami zainteresowanych spółek giełdowych.

Poprawka 46

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 4 – ustęp 5

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

5. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami prawnymi, mające zagwarantować, że w przypadku gdy niewybrany kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci ustali fakty, na podstawie których można domniemywać, że posiadał on takie same kwalifikacje jak powołany kandydat należący do płci przeciwnej, na spółce giełdowej spoczywa ciężar dowodu, że nie naruszono zasady ustanowionej w ust. 3.

5. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami prawnymi, mające zagwarantować, że ***spółki giełdowe i duże przedsiębiorstwa publiczne są w stanie wykazać, że procedura powołania na stanowisko była zgodna z przepisami ust. 3, szczególnie w przypadku*** gdy niewybrany kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci ustali fakty, na podstawie których można domniemywać, że posiadał on takie same kwalifikacje jak powołany kandydat należący do płci przeciwnej, na spółce giełdowej ***lub na dużym przedsiębiorstwie publicznym*** spoczywa ciężar dowodu, że nie naruszono zasady ustanowionej w ust. 3.

Poprawka 47

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

skreślony

reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % siły roboczej, nie są zobowiązane do realizacji celu określonego w ust. 1.

Poprawka 48

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 **dalsze** indywidualne zobowiązania w zakresie reprezentacji obydwu płci wśród dyrektorów wykonawczych, **zgodnie z procedurami opisanymi w art. 4.**

Celem takich zobowiązań jest osiągnięcie realnego postępu na rzecz lepszej równowagi płci najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. lub – w przypadku dużych przedsiębiorstw publicznych – do dnia 1 stycznia 2018 r.

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

Poprawka

2. Państwa członkowskie wymagają, by spółki giełdowe **i duże przedsiębiorstwa publiczne** dostarczały właściwym organom krajowym – **w stosownym przypadku w swoich sprawozdaniach rocznych** – raz w roku począwszy od dnia [dwa lata od daty przyjęcia] **informacje** na temat reprezentacji płci w ich organach z rozróżnieniem na dyrektorów

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.

niewykonawczych i wykonawczych oraz na temat **dokonanych postępów i** środków podjętych w związku z celami określonymi w art. 4 ust. 1 i w ust. 1 niniejszego artykułu, a także **w odpowiednich przypadkach na temat płci wszystkich powołanych dyrektorów w danym okresie odniesienia, i wymagają** publikowania tych informacji w odpowiedni, **przystępny i dostępny** sposób na swojej stronie internetowej.

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 **lub duże przedsiębiorstwo publiczne** 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 51

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 5 – ustęp 4

Tekst proponowany przez Komisję

4. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zagwarantowania, że organ lub organy wskazane zgodnie z art. 20 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r.

Poprawka

skreślony

w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana) są również właściwe ds. promocji, analizy, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek giełdowych.

Uzasadnienie

Skreślenie tego ustępu nie ma na celu usunięcia tekstu, ale zmianę struktury dyrektywy. Ta część stanowi obecnie odrębny artykuł 8a (nowy). Ma to na celu rozszerzenie kompetencji organu ds. równości.

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, **progresywne** i odstraszające i mogą obejmować następujące środki:

Poprawka 53

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 6 – ustęp 2 – litera a

Tekst proponowany przez Komisję

a) grzywny administracyjne;

Poprawka

a) **ostrzeżenie, a następnie progresywne** grzywny administracyjne;

Poprawka 54

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

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

ba) w przypadkach poważnych i powtarzających się naruszeń – przymusowe rozwiązanie spółki, o którym z zachowaniem pełnego poszanowania dla właściwych gwarancji proceduralnych orzeknie właściwy organ sądowy.

Uzasadnienie

Należy wyraźnie zaznaczyć, że państwa członkowskie dysponują szeregiem możliwości, jeżeli chodzi o stworzenie systemu miarodajnych sankcji na szczeblu krajowym.

Poprawka 55
Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 6 – ustęp 2 c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2c. Państwa członkowskie zgłaszają sankcje, które zostały nałożone w celu zapewnienia przestrzegania przepisów niniejszej dyrektywy.

Poprawka 56

Wniosek dotyczący dyrektywy
Artykuł 7 – akapit pierwszy

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Państwa członkowskie ***mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy***, które są bardziej korzystne niż przepisy określone w niniejszej dyrektywie w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet w odniesieniu do spółek zarejestrowanych na ich terytorium, pod warunkiem że dane przepisy nie prowadzą do powstania nieuzasadnionej dyskryminacji ***ani nie zakłócają prawidłowego funkcjonowania rynku wewnętrznego.***

Państwa członkowskie ***zachęca się do wprowadzania lub utrzymywania przepisów***, które są bardziej korzystne niż przepisy określone w niniejszej dyrektywie w celu ***osiągnięcia celu opisanego w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i*** zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet w odniesieniu do spółek zarejestrowanych na ich terytorium, pod warunkiem że dane przepisy ***są ukierunkowane na umożliwienie***

osiągnięcia celu niniejszej dyrektywy i nie wykraczają poza środki niezbędne do osiągnięcia tego celu lub nie prowadzą do powstania nieuzasadnionej dyskryminacji.

Poprawka 57

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

Bez uszczerbku dla art. 4 ust. 6, 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 **i dużych przedsiębiorstw publicznych lub państwa członkowskie, w których istnieją inne, np. samoregulacyjne środki zmierzające do zapewnienia lepszej równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych i dużych przedsiębiorstw publicznych**, mogą zawiesić stosowanie wymogów proceduralnych dotyczących powoływania na stanowiska w organach spółek, zawartych w art. 4 ust. 1, 3, 4 i 5, **oraz stosowanie art. 5 ust. 1**, pod warunkiem, że **ocena przeprowadzona przez Komisję Europejską wskazuje**, iż środki te umożliwiają osobom należącym do niedostatecznie reprezentowanej płci objęcie przynajmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych **albo osiągnięcie celu jednej trzeciej, o którym mowa w art. 4 ust. 7**, najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. lub najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r. w przypadku **przedsiębiorstw publicznych. Przedmiotowe państwa członkowskie przekazują te informacje Komisji**.

Uzasadnienie

Środki samoregulacyjne (np. kodeksy w zakresie ładu korporacyjnego) o udowodnionej skuteczności powinny uzasadniać zawieszenie wymogów proceduralnych.

Poprawka 58

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 8 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Artykuł 8a

Organ ds. równości

Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zagwarantowania, że organ lub organy wyznaczone zgodnie z art. 20 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana)¹ są również właściwe ds. promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek giełdowych.

¹ Dz.U. L 204, 26.7.2006, s. 23.

Poprawka 59

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 9 – ustęp 1

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

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.

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 **i duże przedsiębiorstwa publiczne** na podstawie art. 5 ust. 1.

Poprawka 60

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 9 – ustęp 2 – akapit pierwszy

Tekst proponowany przez Komisję

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

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 **publikuje** następnie szczegółowe sprawozdanie, oceniając, czy środki te umożliwiają osobom należącym do niedostatecznie reprezentowanej płci objęcie **40%** stanowisk dyrektorów niewykonawczych **dużych przedsiębiorstw publicznych** do dnia 1 stycznia 2018 r., **a** w przypadku spółek giełdowych, do dnia 1 stycznia 2020 r. Pierwsze takie sprawozdanie Komisja **publikuje** do dnia 1 stycznia 2017 r., a kolejne w ciągu sześciu miesięcy od otrzymania stosownych sprawozdań krajowych na podstawie ust. 1.

Poprawka 61

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 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.

Poprawka

Przedmiotowe państwa członkowskie zapewniają, aby spółki giełdowe **i duże przedsiębiorstwa publiczne**, 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 do dnia 1 stycznia 2018 r. w przypadku spółek będących przedsiębiorstwami publicznymi, lub do dnia 1 stycznia 2020 r. w przypadku spółek niebędących przedsiębiorstwami publicznymi, stosowały wymogi proceduralne dotyczące **rekrutacji, wyboru i** powoływania na stanowiska w organach spółek, zawarte w art. 4 ust. 1, 3, 4 i 5, począwszy od stosownych dat.

Poprawka 62

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 sprawozdania Parlamentowi Europejskiemu i Radzie najpóźniej do dnia 31 grudnia 2021 r., a następnie co dwa lata. Komisja ocenia w szczególności, **po zasięgnięciu opinii Parlamentu Europejskiego, Rady i europejskich partnerów społecznych**, czy cele niniejszej dyrektywy zostały osiągnięte.

Poprawka 63

Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 9 – ustęp 4

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

4. W sprawozdaniu Komisja ocenia, czy w świetle zmian w reprezentacji mężczyzn i kobiet w organach spółek giełdowych i na różnych poziomach procesu decyzyjnego w całej gospodarce, a także uwzględniając kwestię, czy osiągnięty postęp jest wystarczająco trwały, istnieje potrzeba zmiany lub przedłużenia terminu obowiązywania niniejszej dyrektywy określonego w art. 10 ust. 2.

skreślony

PROCEDURA

Tytuł	Równowaga płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków		
Odsyłacze	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Komisje przedmiotowo właściwa Data ogłoszenia na posiedzeniu	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Opinia wydana przez Data ogłoszenia na posiedzeniu	EMPL 22.11.2012		
Sprawozdawca(czyni) komisji opiniodawczej Data powołania	Marije Cornelissen 12.12.2012		
Wspólne posiedzenia komisji – art. 51 Data ogłoszenia na posiedzeniu	17.1.2013		
Rozpatrzenie w komisji	23.4.2013	19.6.2013	8.7.2013
Data przyjęcia	9.7.2013		
Wynik głosowania końcowego	+: –: 0:	37 5 4	
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber		
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
Zastępca(y) (art. 187 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		

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

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.

Sprawozdawczyni 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 Joaquin 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.

Sprawozdawczyni 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. Sprawozdawczyni 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 sprawozdawczyni 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 sprawozdawczyni 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

(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 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

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

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

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

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

(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

niewykonawczych.

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 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

(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 *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)

(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

(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

(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***

spółek.

przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie powinno być niezależne od różnych sposobów wyboru dyrektorów niewykonawczych w organach europejskich spółek.

Poprawka 12
Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 12 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

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

(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

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 ***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.

Tekst proponowany przez Komisję

(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 *szeršzym* regulacjom z uwagi na interes publiczny.

Poprawka 16
Wniosek dotyczący dyrektywy

Motyw 17 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(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 *odpowiednim* regulacjom z uwagi na interes publiczny.

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

(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 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

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**

faktu, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami pracowników.

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. 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

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 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.

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, 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 przechyliła szali na korzyść kandydata płci przeciwnej.

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

Poprawka 26
Wniosek dotyczący dyrektywy

Artykuł 4 – ustęp 3 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

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 przechyla 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.

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

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] 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 *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 odpowiedni zachęty, aby nakłonić spółki do osiągania 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

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 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

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.

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		

PROCEDURA

Tytuł	Równowaga płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie		
Odsyłacze	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Data przedstawienia w PE	14.11.2012		
Komisje przedmiotowo właściwe Data ogłoszenia na posiedzeniu	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Komisja(e) wyznaczona(e) do wydania opinii Data ogłoszenia na posiedzeniu	ECON 22.11.2012	EMPL 22.11.2012	IMCO 22.11.2012
Sprawozdawca(y) Data powołania	Evelyn Regner 18.1.2013	Rodi Kratsa-Tsagaropoulou 18.1.2013	
Art. 51 – Wspólne posiedzenia komisji Data ogłoszenia na posiedzeniu	17.1.2013		
Rozpatrzenie w komisji	9.7.2013		
Data przyjęcia	14.10.2013		
Wynik głosowania końcowego	+: -: 0:	40 9 2	
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Raffaele Baldassarre, Regina Bastos, Edit Bauer, Sebastian Valentin Bodu, Françoise Castex, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Marielle Gallo, Zita Gurmai, Mary Honeyball, Livia Járóka, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Constance Le Grip, Klaus-Heiner Lehne, Astrid Lulling, Antonio Masip Hidalgo, Alajos Mészáros, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Antonia Parvanova, Bernhard Rapkay, Evelyn Regner, Raül Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Francesco Enrico Speroni, Dimitar Stoyanov, Marc Tarabella, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Cecilia Wikström, Marina Yannakoudakis, Tadeusz Zwiefka		
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Izaskun Bilbao Barandica, Mojca Kleva Kekuš, Eva Lichtenberger, Kartika Tamara Liotard, Doris Pack, Rui Tavares, Corien Wortmann-Kool		
Zastępca(y) (art. 187 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Jutta Haug, Karin Kadenbach, Jürgen Klute, Judith A. Merkies, María Muñoz De Urquiza, Eva Ortiz Vilella, Andrés Perelló Rodríguez, Andrej Plenković, Catherine Trautmann		
Data złożenia	25.10.2013		