



PARLAMENT EUROPEJSKI

2009 - 2014

*Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych*

**2012/0299(COD)**

11.7.2013

## **OPINIA**

Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

dla Komisji Prawnej i Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia

w sprawie wniosku 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

PA\_Legam

## 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 szczególnie 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.

### **Sanckje 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 odnośnych środków

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

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

### Poprawka 2

#### Wniosek dotyczący dyrektywy

#### Umocowanie 1

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

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 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.

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

(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 ***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 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

*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.

(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.

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**

*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

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

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 umożliwi 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

*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***

równowagi płci wśród dyrektorów **niewykonawczych. Jedyne** 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.**

warunków działania w całej Unii i w uniknięciu praktycznych problemów w życiu gospodarczym.

## Poprawka 15

### Wniosek dotyczący dyrektywy Motyw 15

*Tekst proponowany przez Komisję*

(15) 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

*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 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

całą gospodarkę.

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 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.

*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 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 strategie 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**

*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.

*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. Praktyczne procedury służące zapewnieniu osiągnięcia tych celów powinny jednak zostać określone przez zainteresowane państwa członkowskie, z uwzględnieniem faktu, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami pracowników.

*Poprawka*

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

*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, 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.

**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

PE508.089v02-00

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

*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

16/41

AD\939680PL.doc



stosunków finansowych między państwami członkowskimi a przedsiębiorstwami publicznymi, a także w sprawie przejrzystości finansowej wewnątrz określonych przedsiębiorstw<sup>32</sup>. 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 22 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*,

finansowych między państwami członkowskimi a przedsiębiorstwami publicznymi, a także w sprawie przejrzystości finansowej wewnątrz określonych przedsiębiorstw<sup>32</sup>. 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*

(24) Określenie liczby stanowisk 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

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 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, 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

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*

(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 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*

*przeciwnej.*

*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 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.

*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. **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)

***(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 płęć dyrektora wybieranego przy pomocy takiej procedury nie jest w żaden sposób określona z góry.***

## Poprawka 26

### Wniosek dotyczący dyrektywy

#### Motyw 28

(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

(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

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.

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 27

### 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*

(29) W przypadku gdy niewybrany 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**

*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

dokonanego w sposób sprzeczny z przepisami krajowymi przyjętymi na podstawie art. 4 ust. 1, orzeczone przez organ sądowy.

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 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 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**

*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, *niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych.*

jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, *pod warunkiem że co najmniej jeden dyrektor wykonawczy należy do niedostatecznie reprezentowanej płci.*

**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 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.

*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 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

*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

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.

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 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

*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 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.

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, 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 ***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 strategie wspierania i motywowania MSP, 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*

*Poprawka*

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

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

*%, ale nieprzekraczającą 49 %.*

### **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 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 **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 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

*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.

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

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

naruszono zasady ustanowionej w ust. 3.

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*

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

*Poprawka*

**skreślony**

**Poprawka 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 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 **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 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

*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

wypełnić cele lub zobowiązania.

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*

*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.

***skreślony***

#### *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*

*Poprawka*

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

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*

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**.

*Poprawka*

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

*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**

2018 r. w przypadku *spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi*.

*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)<sup>1</sup> są również właściwe ds. promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek giełdowych.*

## Poprawka 59

### 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*

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 **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

*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 **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 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 62

### Wniosek dotyczący dyrektywy Artykuł 9 – ustęp 3

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*

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.

*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*

**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.**

*Poprawka*

**skreślony**



## PROCEDURA

<b>Tytuł</b>	Równowaga płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków		
<b>Odsyłacze</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Komisje przedmiotowo właściwa</b> Data ogłoszenia na posiedzeniu	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
<b>Opinia wydana przez</b> Data ogłoszenia na posiedzeniu	EMPL 22.11.2012		
<b>Sprawozdawca(czyni) komisji opiniodawczej</b> Data powołania	Marije Cornelissen 12.12.2012		
<b>Wspólne posiedzenia komisji – art. 51</b> Data ogłoszenia na posiedzeniu	17.1.2013		
<b>Rozpatrzenie w komisji</b>	23.4.2013	19.6.2013	8.7.2013
<b>Data przyjęcia</b>	9.7.2013		
<b>Wynik głosowania końcowego</b>	+: –: 0:	37 5 4	
<b>Posłowie obecni podczas głosowania końcowego</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Viliija 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 Őry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber		
<b>Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego</b>	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
<b>Zastępca(y) (art. 187 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego</b>	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		