

Środa, 20 listopada 2013 r.

P7_TA(2013)0488

Równowaga płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie *I**

Rezolucja ustawodawcza Parlamentu Europejskiego z dnia 20 listopada 2013 r. 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)

(2016/C 436/43)

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 opinię Komisji Prawnej w sprawie proponowanej podstawy prawnej,
 - uwzględniając art. 294 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
 - uwzględniając uzasadnione opinie przedstawione – na mocy protokołu nr 2 w sprawie stosowania zasady pomocniczości i proporcjonalności – przez czeską Izbę Deputowanych, niderlandzki Senat, niderlandzką Izbę Reprezentantów, polski Sejm, polski Senat, szwedzki Parlament i Izbę Gmin Zjednoczonego Królestwa, w których stwierdzono, że projekt aktu ustawodawczego nie jest zgodny z zasadą pomocniczości,
 - 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.

P7_TC1-COD(2012)0299

Stanowisko Parlamentu Europejskiego przyjęte w pierwszym czytaniu w dniu 20 listopada 2013 r. w celu przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/.../UE w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

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

Środa, 20 listopada 2013 r.

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą ⁽²⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych wartości Unii i jej głównych celów na mocy art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE). Na warunkach przewidzianych w art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz promowania równości mężczyzn i kobiet we wszystkich swoich działaniach. Artykuł 157 ust. 3 TFUE stanowi podstawę prawną do przyjęcia środków na szczeblu Unii zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.
- (2) Zasada działań pozytywnych oraz jej znaczenie dla osiągnięcia rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn została uznana w art. 157 ust. 4 TFUE i w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Karta), który stanowi, że należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i że zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej.
- (2a) **Osiągnięcie równości płci w miejscu pracy wymaga, aby stosowany w danym przedsiębiorstwie model podejmowania decyzji był na każdym szczeblu zrównoważony pod względem płci; należy także podjąć środki zapewniające zniesienie zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, które przyczynia się w istotny sposób do feminizacji ubóstwa. [Popr. 1]**
- (3) W zaleceniu Rady nr 84/635/EWG ⁽³⁾ zalecono, aby państwa członkowskie podjęły kroki w celu objęcia działaniami pozytywnymi w miarę możliwości działań mających wpływ na aktywny udział kobiet w organach decyzyjnych. W zaleceniu Rady 96/694/WE ⁽⁴⁾ zalecono, aby państwa członkowskie zachęcały sektor prywatny do zwiększenia obecności kobiet na wszystkich szczeblach procesu decyzyjnego, w szczególności poprzez przyjęcie planów równości i programów działań pozytywnych lub w ich ramach.
- (4) W ostatnich latach Komisja przedstawiła kilka sprawozdań opisujących sytuację w zakresie osiągania zróżnicowania płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych ⁽⁵⁾. Komisja zachęca spółki giełdowe w Unii do zwiększenia liczby przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci kobiet w swoich organach za pomocą środków samoregulacyjnych oraz do podjęcia konkretnych, dobrowolnych zobowiązań w tym zakresie ⁽⁶⁾. Komisja w Karcie kobiet ⁽⁷⁾ 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 ⁽⁸⁾ za jedno z zadań priorytetowych. [Popr. 1]

⁽¹⁾ Dz.U. C 133 z 9.5.2013, s. 68.

⁽²⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 20 listopada 2013 r.

⁽³⁾ Zalecenie Rady 84/635/EWG z dnia 13 grudnia 1984 r. w sprawie promowania działań pozytywnych na rzecz kobiet (Dz.U. L 331 z 19.12.1984, s. 34).

⁽⁴⁾ Rady 96/694/WE z dnia 2 grudnia 1996 r. w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym (Dz.U. L 319 z 10.12.1996, s. 11).

⁽⁵⁾ Sprawozdanie Komisji pt. „More women in senior positions” (2010 r.); dokument roboczy służb Komisji „Równowaga płci w kierownictwie przedsiębiorstw” (SEC (2011) 246 final); sprawozdanie z postępu prac z dnia 5 marca 2012 r. pt. „Women in economic decision-making in the EU”; dokument roboczy służb Komisji z dnia 16 kwietnia 2012 r. pt. „Postępy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn w 2011 r.” (SWD(2012) 85 wersja ostateczna).

⁽⁶⁾ „Kobiety w zarządzie – zobowiązanie dla Europy”, IP/11/242.

⁽⁷⁾ COM(2010)0078 wersja ostateczna.

⁽⁸⁾ COM(2010)0491 wersja ostateczna.

Środa, 20 listopada 2013 r.

- (5) W europejskim pakcie na rzecz równości płci 2011–2020, przyjętym w dniu 7 marca 2011 r., Rada potwierdziła, że strategię 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**. [Popr. 3]
- (6) Parlament Europejski w rezolucji w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw z dnia 6 lipca 2011 r.⁽¹⁾, 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.⁽²⁾. [Popr. 4]
- (6a) *Instytucje, organy, urzędy i agencje unijne, takie jak Europejski Bank Centralny powinny świecić 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, organach, urzędach i agencjach unijnych rygorystyczne zasady wewnętrznej oraz zewnętrznej rekrutacji. Szczególną uwagę należy zwrócić na politykę rekrutacyjną personelu kierowniczego wyższego szczebla. Wszystkie instytucje, organy, urzędy i agencje unijne powinny publikować sprawozdanie roczne wykazujące wysiłki poczynione w tym zakresie.* [Popr. 5]
- (7) Odpowiednie wykorzystanie zasobów ludzkich jest najbardziej istotnym czynnikiem decydującym o konkurencyjności, **rozwoju i wzroście** gospodarki oraz ma kluczowe znaczenie dla rozwiązania stojących przed Unią 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~~ **kierownicze w spółkach** byłaby porażką polegającą na niewykorzystaniu wykwalifikowanych zasobów ludzkich. [Popr. 6]
- (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.* [Popr. 7]
- (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 obarczonych sprawowaniem opieki.* [Popr. 8]
- (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 a 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.* [Popr. 9]

⁽¹⁾ Dz.U. C 33 E z 5.2.2013, s. 134.

⁽²⁾ Dz.U. C 251 E z 31.8.2013, s. 1.

Środa, 20 listopada 2013 r.

- (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**, umożliwiając w ten sposób podejmowanie 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.** [Popr. 10]
- (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 wpierające 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.** [Popr. 11]
- (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 przyciąga 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~~ **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 Unii stanowi straconą szansę pod względem osiągnięcia długoterminowego, zrównoważonego wzrostu gospodarczego we wszystkich państwach członkowskich. [Popr. 12]
- (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~~ **kobiety są nadal zdecydowaną przewagą liczebną nad kobietami 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, organach, urzędach 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.** [Popr. 13]
- (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, **takich jak Francja, która wyznaczyła 2017 r. jako termin osiągnięcia celów wytyczonych w których wprowadzono środki wiążące 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. [Popr. 14]

Środa, 20 listopada 2013 r.

- (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.* [Popr. 15]
- (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 spółki notowane na giełdach unijnych 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 niniejsza dyrektywa powinna być wykonywana niezależnie od różnych sposobów wyboru dyrektorów niewykonawczych do zarządów spółek w Unii.** [Popr. 16]
- (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.* [Popr. 17]
- (12b) *Jednym z głównych czynników umożliwiających prawidłowe wdrożenie 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.* [Popr. 18]
- (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.* [Popr. 19]
- (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.** [Popr. 20]
- (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

Środa, 20 listopada 2013 r.

na poziomie UE może skutecznie pomóc w zapewnieniu konkurencyjnych i równych warunków działania w całej Unii i w uniknięciu praktycznych problemów w życiu gospodarczym. [Popr. 21]

- (15) W strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego rozwoju gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu⁽¹⁾ stwierdzono, że zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy jest wstępnym warunkiem pobudzenia 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 uwidocznił 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. [Popr. 22]
- (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.** [Popr. 23]
- (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, osiągnęły najlepsze rezultaty w zwiększaniu reprezentacji kobiet na stanowiskach związanych z podejmowaniem decyzji gospodarczych. [Popr. 24]
- (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, strategie w zakresie zasobów ludzkich mające 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.** [Popr. 25]
- (17) Spółki, których akcje są notowane na giełdzie, charakteryzują się szczególnym znaczeniem gospodarczym, widocznością na rynku oraz wywieraniem na niego wpływem. Środki przewidziane w niniejszej dyrektywie mają zatem zastosowanie do spółek giełdowych zdefiniowanych jako spółki **zarejestrowane 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⁽²⁾ 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.** [Popr. 26]

⁽¹⁾ COM(2010)2020 wersja ostateczna.

⁽²⁾ Dyrektywa 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych zmieniająca dyrektywę Rady 85/611/EWG i 93/6/EWG i dyrektywę 2000/12/WE Parlamentu Europejskiego i Rady oraz uchylająca dyrektywę Rady 93/22/EWG (Dz.U. L 145 z 30.4.2004, s. 1).

Środa, 20 listopada 2013 r.

- (18) Dyrektywa nie ma zastosowania do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), zdefiniowanych w zaleceniu Komisji 2003/361/WE⁽¹⁾, nawet jeżeli są one spółkami giełdowymi. **Państwa członkowskie powinny jednak przewidzieć strategie wspierania i motywowania MŚP, aby w istotny sposób poprawić równowagę płci na wszystkich szczeblach zarządzania i w organach spółek.** [Popr. 27]
- (19) Istnieją różne rodzaje systemów struktur organów spółek giełdowych w państwach członkowskich; rozróżnia się przede wszystkim system dualistyczny zarówno z zarządem, jak i radą nadzorczą oraz system monistyczny łączący funkcję zarządzania i nadzorczą w ramach jednego organu. Istnieją również systemy mieszane, które cechują się aspektami obu systemów lub które umożliwiają spółkom wybór między różnymi modelami. Środki przewidziane w niniejszej dyrektywie mają zastosowanie do wszystkich typów systemów organów spółek w państwach członkowskich.
- (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.
- (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.~~ **W niniejszej dyrektywie należy uwzględnić różnorodność oraz specyfikę krajową procedur rekrutacji w poszczególnych państwach członkowskich.** [Popr. 28]
- (22) ~~Na spółki giełdowe~~ **Celem spółek giełdowych** w Unii należy nałożyć wymóg wprowadzenia odpowiednich procedur służących wypełnieniu konkretnych celów w zakresie składu ich organów pod względem **powinno być osiągnięcie najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. poziomu co najmniej 40 % dyrektorów niewykonawczych należących do płci niedostatecznie reprezentowanej.** Spółki ~~Aby osiągnąć ten cel, spółki~~ giełdowe, w których osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych, ~~powinny powoływać~~ **mieć obowiązek przeprowadzenia procedury wstępnej selekcji lub wyboru** 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. [Popr. 29]
- (22a) **Cel 40 % dotyczy, co do zasady, 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 powołania odpowiednich członków organów spółek należy zatem do spółek i udziałowców.** [Popr. 30]

⁽¹⁾ Zalecenie Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczące definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 36).

Środa, 20 listopada 2013 r.

- (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.* [Popr. 31]
- (23) Państwa członkowskie mają decydujący wpływ na spółki giełdowe, które są przedsiębiorstwami publicznymi w rozumieniu art. 2 lit. b) dyrektywy Komisji 2006/111/WE ⁽¹⁾. 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, **zgodnie z odpowiednimi mechanizmami stworzonymi przez państwa członkowskie zgodnie z niniejszą dyrektywą.** [Popr. 32]
- (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.* [Popr. 33]
- (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 zająć konieczność wprowadzenia szczegółowych regulacji prawnych.* [Popr. 34]
- (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. W przypadku gdy w skład organu niewykonawczego wchodzi tylko trzech członków, z matematycznego punktu widzenia niemożliwe jest przekroczenie 40 % udziału dla obydwu płci. Dlatego przykładowo w takich przypadkach 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.~~ [Popr. 35]
- (25) W orzecznictwie ⁽²⁾ dotyczącym działań pozytywnych i ich zgodności z zasadą niedyskryminacji ze względu na płeć (obecnie określoną również w art. 21 Karty), Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał, że w niektórych przypadkach można przyznać pierwszeństwo niedostatecznie reprezentowanej płci w zakresie zatrudnienia lub awansu, pod warunkiem że kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci posiada takie same kwalifikacje jak jego konkurent płci przeciwnej pod względem posiadania umiejętności niezbędnych na tym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy oraz że pierwszeństwo to nie jest automatyczne i bezwarunkowe, ale może zostać zniesione, jeżeli względy szczególne dotyczące konkretnego kandydata płci przeciwnej przechylają szalę na jego korzyść, oraz że kandydatura każdej osoby podlega obiektywnej ocenie, w której uwzględnia się wszystkie kryteria odnoszące się do poszczególnych kandydatów.
- (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, **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

⁽¹⁾ Dyrektywa 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 (Dz.U. L 318 z 17.11.2006, s. 17).

⁽²⁾ Sprawa C-450/93 Kalanke [1995 r. Rec. s. I-3051], sprawa C-409/95 Marschall [1997 r. Rec. s. I-6363], sprawa C-158/97 Badeck [2000 r. Rec. s. I-1875], sprawa C-407/98: Abrahamsson [2000 r. Rec. s. I-5539].

Środa, 20 listopada 2013 r.

posiada takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej pod względem posiadania umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy oraz jeżeli obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria odnoszące się do konkretnych kandydatów nie przechyli szali na korzyść kandydata płci przeciwnej. [Popr. 36]

- (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, bezpośrednio 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 ~~ustanawia jedynie minimalną harmonizację~~ **umożliwia stosowanie różnych** procedur rekrutacji, ~~umożliwiając stosowanie warunków przewidzianych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości,~~ 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.** [Popr. 37]
- (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.** [Popr. 38]
- (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.
- (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.
- (30) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające sankcje stosowane w przypadku naruszenia ~~przepisów niniejszej dyrektywy~~ **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.** [Popr. 39]
- (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. [Popr. 40]

Środa, 20 listopada 2013 r.

- (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. **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. [Popr. 41]**
- (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.
- (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. [Popr. 42]**
- (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.
- (36) Niniejsza dyrektywa respektuje prawa podstawowe i jest zgodna z zasadami, które zostały uznane w Karcie. W szczególności przyczynia się do urzeczywistnienia prawa do równości kobiet i mężczyzn (art. 23 Karty), wolności wyboru zawodu i prawa do podejmowania pracy (art. 15 Karty). Dyrektywa ma na celu zapewnienie pełnego przestrzegania prawa do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu (art. 47 Karty). Ograniczenia korzystania z wolności prowadzenia działalności gospodarczej (art. 16 Karty) oraz prawa własności (art. 17 ust. 1 Karty) respektują istotę tych praw i wolności oraz są konieczne i proporcjonalne. Wpisują się one faktycznie w cele interesu ogólnego uznane przez Unię i w konieczność ochrony praw i wolności innych.
- (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, zgodnie 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 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. [Popr. 43]

Środa, 20 listopada 2013 r.

- (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, ustanawia dla wszystkich spółek giełdowych **elastyczne ramy i** przyznaje dostatecznie długi okres dostosowawczy. [Popr. 44]
- (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 tego zagadnienia wśród 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.** [Popr. 45]
- (40) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających⁽¹⁾ państwa członkowskie zobowiązały się w uzasadnionych przypadkach do złożenia, wraz z powiadomieniem o środkach transpozycji, co najmniej jednego dokumentu wyjaśniającego związku między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy prawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Przedmiot

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 osiąganiu równowagi płci, wyznaczając jednocześnie spółkom dostatecznie długi termin na przeprowadzenie niezbędnych w tym celu działań. [Popr. 46]

Artykuł 2

Definicje

Dla potrzeb niniejszej dyrektywy:

- 1) „spółka giełdowa” oznacza spółkę zarejestrowaną, która ma swoją siedzibę 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; [Popr. 47]
- 2) „organy spółki” oznaczają jakikolwiek organ administracyjny, zarządczy lub nadzorczy spółki;
- 3) „dyrektor” oznacza każdego członka organów spółki, w tym przedstawiciela pracowników;
- 4) „dyrektor wykonawczy” oznacza każdego członka organu spółki w systemie monistycznym, który jest zaangażowany w bieżące zarządzanie spółką, oraz każdego członka zarządu w systemie dualistycznym;
- 5) „dyrektor niewykonawczy” oznacza każdego członka organu spółki w systemie monistycznym niebędącego dyrektorem wykonawczym i każdego członka rady nadzorczej w systemie dualistycznym;

⁽¹⁾ Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

Środa, 20 listopada 2013 r.

- 6) „organ spółki w systemie monistycznym” oznacza jeden organ, który łączy funkcję zarządzania i funkcję nadzorczą w spółce;
- 7) „system dualistyczny” oznacza system, w którym funkcję zarządzania i nadzorczą w spółce sprawują odrębne organy;
- 8) „małe i średnie przedsiębiorstwo” lub „MŚP” oznacza przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 250 pracowników i którego roczny obrót nie przekracza 50 mln EUR lub całkowity bilans roczny nie przekracza 43 mln EUR, bądź – w przypadku MŚP zarejestrowanego w państwie członkowskim, którego walutą nie jest euro – równowartość tej kwoty w walucie tego państwa członkowskiego;
- 9) „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. Dominujący wpływ ze strony organów publicznych zakłada się wówczas, gdy organy te, pośrednio lub bezpośrednio, w odniesieniu do przedsiębiorstwa:
 - posiadają większą część subskrybowanego kapitału przedsiębiorstwa; lub
 - kontrolują większość głosów przypadających na akcje wyemitowane przez przedsiębiorstwo; lub
 - mogą powołać więcej niż połowę członków organu administracyjnego, zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorstwa.

Artykuł 3

Wyłączenie małych i średnich przedsiębiorstw

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

Artykuł 4

Cele w odniesieniu do dyrektorów niewykonawczych

1. Państwa członkowskie gwarantują, że spółki giełdowe, w których organach 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~~ **dostosowują swoje procedury rekrutacji, w tym procedurę ogłaszania konkursu na wolne stanowiska, procedurę wstępnej selekcji, wyboru i powoływania w sposób, który pozwala skutecznie przyczynić się do osiągnięcia wspomnianego odsetka** do dnia 1 stycznia 2020 r. lub, w przypadku przedsiębiorstw publicznych, ~~spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi~~ do dnia 1 stycznia 2018 r. **W szczególności państwa członkowskie gwarantują, że przedsiębiorstwa wybierają najbardziej wykwalifikowanych kandydatów na najwyższe stanowiska ze zważoną pod względem płci puli kandydatów i na podstawie porównawczej analizy kwalifikacji kandydatów, 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, 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. [Popr. 48]

2. Liczba stanowisk dyrektorów niewykonawczych niezbędna do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 powinna stanowić jest liczbą najbardziej zbliżoną do wartości **co najmniej 40 %, ale nieprzekraczającą 49 %. Jeżeli w skład organu niewykonawczego wchodzi tylko trzech członków, proporcja jeden do dwóch jest wystarczająca. [Popr. 49]**

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 szczególnie dotyczące konkretnych kandydatów przechyla szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej. [Popr. 50]

Środa, 20 listopada 2013 r.

4. Państwa członkowskie gwarantują, że spółki giełdowe są zobowiązane do ujawnienia ~~na wniosek niewybranego kandydata~~ **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. [Popr. 51]

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**, 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~~ **ust. 1**.

Niniejszy ustęp nie stanowi przeszkody, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla strony skarżącej. [Popr. 52]

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.~~ [Popr. 53]

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. [Popr. 54]

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.

Artykuł 5

Dodatkowe środki podejmowane przez spółki oraz sprawozdawczość

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.

2. Państwa członkowskie wymagają, by spółki giełdowe dostarczały właściwym organom krajowym raz w roku począwszy od dnia *[dwa lata od daty przyjęcia]* ~~informacji~~ **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 ~~publikowania tych informacji~~ **by publikowały te informacje** w odpowiedni i przystępny sposób na swojej stronie internetowej **i w sprawozdaniu rocznym.** [Popr. 55]

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~~ **przedstawia ona uzasadnienie powodów niezrealizowania tych celów lub niewypełnienia** zobowiązań oraz **wyczerpujący** opis środków, które spółka przyjęła lub **które** zamierza przyjmując, aby wypełnić cele lub zobowiązania. **Uzasadnienie to jest częścią informacji, o których mowa w ust. 2.** [Popr. 56]

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⁽¹⁾ 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.** [Popr. 57]

⁽¹⁾ Dyrektywa 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 (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).

Środa, 20 listopada 2013 r.

Artykuł 6

Sankcje

1. Państwa członkowskie ustanawiają zasady dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy **wymogu jasności i przejrzystości procedur zgodnie z art. 4 ust. 1** i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. [Popr. 58]
2. Sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające i ~~mogą obejmować~~ **obejmują co najmniej** następujące środki: [Popr. 59]
 - a) grzywny administracyjne;
 - aa) wykluczenie z zaproszeń do składania ofert;** [Popr. 60]
 - ab) częściowe uniemożliwienie otrzymania środków z funduszy strukturalnych UE;** [Popr. 61]
 - 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.

Artykuł 7

Wymogi minimalne

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. [Popr. 62]

Artykuł 8

Wdrożenie

1. Państwa członkowskie przyjmują i publikują, najpóźniej do dnia [dwa lata od daty przyjęcia] r., przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy. Państwa członkowskie niezwłocznie informują Komisję o tych przepisach.
2. Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określane są przez państwa członkowskie.
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, w przypadku spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi, do dnia 1 stycznia 2018 r.

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, w przypadku przedsiębiorstw publicznych, do 2015 r.** [Popr. 63]

4. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

Środa, 20 listopada 2013 r.

Artykuł 9

Przegląd

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji 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.

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 MŚP określony w art. 2. [Popr. 64]

1b. Komisja przedkłada sprawozdanie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie na temat sposobu, w jaki przepisy niniejszej dyrektywy są stosowane we wszystkich instytucjach, organach, urzędach i agencjach Unii i w jaki sposób zostały włączone do przepisów regulujących ich wewnętrzne procedury zatrudnienia. W tym celu do dnia 31 grudnia 2018 r., a następnie co roku wszystkie instytucje, organy, urzędy 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, organy, urzędy i agencje UE. [Popr. 65]

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 w przypadku 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 lipca 2017 r., a kolejne w ciągu sześciu miesięcy od otrzymania stosownych sprawozdań krajowych na podstawie ust. 1.

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.

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

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. [Popr. 66]**

Środa, 20 listopada 2013 r.

Artykuł 10

Wejście w życie i wygaśnięcie

1. Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie [dwudziestego] dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.
2. Niniejsza dyrektywa traci moc z dniem 31 grudnia 2028 r.

Artykuł 11

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w

W imieniu Parlamentu Europejskiego

Przewodniczący

W imieniu Rady

Przewodniczący
