



Bruksela, 30 listopada 2015 r.

14343/15

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2012/0299 (COD)

SOC 681
GENDER 28
ECOFIN 887
DRS 70
CODEC 1551

SPRAWOZDANIE

Od: Prezydencja
Do: Rada (EPSCO)

Nr poprz. dok.: 14127/15 SOC 667 GENDER 24 ECOFIN 852 DRS 69 CODEC 1517
Nr wniosku 16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
Kom.:

Dotyczy: Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków
– Podejście ogólne

I. WPROWADZENIE

14 listopada 2012 r. Komisja przyjęła wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków. Z myślą o rozwiązaniu poważnego problemu, jakim jest niedostateczna reprezentacja kobiet w gospodarczych procesach decyzyjnych na najwyższym szczeblu, proponowana dyrektywa zakłada ustanowienie celu ilościowego w zakresie odsetka niedostatecznie reprezentowanej płci w organach spółek giełdowych: 40% do 2020 r. (w przypadku przedsiębiorstw publicznych – do 2018 r.). Spółki zostałyby zobligowane do działań prowadzących do realizacji tego celu m.in. przez wprowadzenie zasad proceduralnych dotyczących rekrutacji i mianowania niewykonawczych członków organów spółki.

Spółki, które nie osiągną celu równego 40%, musiałyby w dalszym ciągu stosować zasady proceduralne oraz wyjaśnić, jakie środki podjęły i zamierzają podjąć, aby zrealizować ten cel. W przypadku państw członkowskich, które zdecydują się zastosować przedmiotowy cel *zarówno* do dyrektorów wykonawczych, jak i niewykonawczych, zastosowanie miałby niższy cel (33%).

Parlamenty narodowe Danii, Niderlandów, Polski, Szwecji i Zjednoczonego Królestwa oraz jedna z dwóch izb parlamentu Czech (Izba Poselska) przedstawiły uzasadnione opinie w terminie ośmiu tygodni od przedłożenia wniosku Komisji, twierdząc, że wniosek ten jest niezgodny z zasadą pomocniczości¹.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął opinię 13 lutego 2013 r.²

Komitet Regionów przyjął opinię 30 maja 2013 r.³

Parlament Europejski przyjął stanowisko w pierwszym czytaniu 20 listopada 2013 r.⁴

Delegacje CZ, DK, SK, SI i LV zgłosiły zastrzeżenia językowe.

¹ Z uwagi na to, że określony w art. 7 protokołu nr 2 do TUE próg jednej trzeciej głosów nie został osiągnięty, Komisja nie musiała poddawać wnioskowi ponownej analizie.

² Dz.U. C 133 z 9.5.2013, s. 68.

³ ECOS-V-039.

⁴ A7-0340/2013. Mariya Gabriel (BG/PPE) została mianowana nowym sprawozdawcą.

Podstawą wniosku jest art. 157 ust. 3 TFUE, który w ramach polityki społecznej Unii stanowi podstawę prawną do przyjmowania „środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości”. Prezydencja jest zdania, że możliwe jest osiągnięcie porozumienia kwalifikowaną większością głosów na podstawie art. 157 ust. 3 TFUE.

II. TEKST KOMPROMISOWY

Choć w Europie istnieje coraz większa zgoda co do konieczności poprawy równowagi płci w gospodarczych procesach decyzyjnych, w tym w organach spółek, postępy w tej dziedzinie, jak wskazują najnowsze dane, są powolne i nierównomierne⁵. Dyskusje na forum grupy roboczej potwierdziły, że cel proponowanej dyrektywy nadal cieszy się szerokim poparciem; delegacje, które podtrzymują sprzeciw wobec dyrektywy, podkreślają w szczególności, że narusza ona zasadę pomocniczości. Natomiast niektóre inne delegacje – skądinąd pozytywnie odnoszące się do proponowanej dyrektywy – zaznaczyły, że państwa członkowskie mają bardzo różne sytuacje wyjściowe i niektóre z nich będą potrzebować więcej czasu na osiągnięcie przewidzianych celów ilościowych.

Prezydencja luksemburska miała zamiar wpisać to dossier do porządku obrad Rady EPSCO w dniu 5 października 2015 r., jednak ostatecznie wykreślono ten punkt, aby zapewnić więcej czasu na dalsze dyskusje. Dążąc do rozstrzygnięcia pozostałych kwestii problematycznych, prezydencja przedstawiła nowy zestaw propozycji redakcyjnych, który został przeanalizowany 5 i 17 listopada przez Grupę Roboczą do Spraw Społecznych oraz 25 listopada 2015 r. przez Komitet Stałych Przedstawicieli. Główne elementy tych propozycji są następujące:

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf

a) **Klauzula elastyczności (art. 4b)**

Opracowana w duchu pomocniczości, klauzula elastyczności określona w art. 4b pozwoliłaby państwom członkowskim na realizowanie celów dyrektywy za pomocą samodzielnie wybranych środków oraz na zawieszenie wymogów proceduralnych dyrektywy, pod warunkiem że podjęły już one równie skuteczne środki lub poczyniły postępy zbliżone do celów ilościowych określonych w dyrektywie. Z myślą o połączeniu elastyczności z jak największą pewnością prawa art. 4b określa zatem trzy scenariusze, które zgodnie z prawem uznano by za gwarantujące „równoważną skuteczność” do 31 grudnia 2022 r.⁶

Przewiduje również możliwość sytuacji, w której państwa członkowskie mogą być uprawnione do skorzystania z klauzuli elastyczności w innych uzasadnionych przypadkach, w których wykazano równoważną skuteczność lub wystarczający postęp. W swoich propozycjach redakcyjnych prezydencja luksemburska dopracowała przykładowy scenariusz określony w art. 4b ust. 1a lit. a), tak by z tekstu jasno wynikało, że państwa członkowskie, których przepisy krajowe zawierają wiążące cele ilościowe nieobejmujące wszystkich spółek giełdowych wchodzących w zakres dyrektywy, będą mogły mimo tego korzystać z klauzuli elastyczności, pod warunkiem że zawężenie zakresu stosowania tych wiążących celów ilościowych zostanie zrekompensowane innymi środkami krajowymi, które nie są wymagane na mocy innych przepisów dyrektywy.

⁶ Zob. noty wyjaśniające przedstawione w dok. 14562/14 i 13942/15.

b) **Harmonogram wdrażania i klauzula wygaśnięcia (art. 4b, 9 i 10)**

Harmonogram wdrażania i sprawozdawczości, jak również termin realizacji celów ilościowych, zostały już wydłużone w wyniku poprzednich dyskusji w ramach organów przygotowawczych Rady. W swoich propozycjach redakcyjnych prezydencja dokonała dalszych dostosowań w harmonogramie wdrażania, tak by zawieszenia zastosowane na podstawie art. 4b wygasły *31 grudnia 2022 r.* (zamiast 31 grudnia 2020 r.), chyba że zostałyby spełnione określone warunki (zob. art. 4b ust. 2). Jeżeli warunki te nie zostałyby spełnione, państwa członkowskie musiałyby zapewnić stosowanie wymogów proceduralnych zawartych w art. 4a ze skutkiem od *30 września 2023 r.* (zamiast 30 września 2021 r.).

Na zasadzie analogii Komisja byłaby zobowiązana do rozpoczęcia składania sprawozdań ze stosowania dyrektywy do *31 grudnia 2024 r.* (zamiast 31 grudnia 2022 r.), a dyrektywa wygasłaby *31 grudnia 2031 r.* (zamiast 31 grudnia 2029 r.).

c) **Sprawozdania (art. 5)**

W propozycjach redakcyjnych prezydencji przewidziano zwolnienie z przepisów o sprawozdawczości zawartych w art. 5 ust. 3 dla spółek giełdowych mających siedziby statutowe w państwach członkowskich, których prawo gwarantuje środki w celu poprawy równowagi płci w organach spółek oraz zawiera takie same lub podobne obowiązki sprawozdawcze (zob. art. 4b ust. 1a lit. a)).

- d) Zasada zaokrąglania liczb oraz prawo ustanawiania oddzielnych celów dla przedstawicieli akcjonariuszy i przedstawicieli pracowników (art. 4 ust. 2, art. 4b ust. 1b, motyw 21, motyw 29a i załącznik)**

W propozycjach redakcyjnych prezydencji przewidziano możliwość – lecz nie obowiązek – stosowania wiążących celów ilościowych ustanowionych w prawie krajowym (o których mowa w przepisie dotyczącym „klauzuli elastyczności” w art. 4b ust. 1a lit. a)) oddzielnie względem przedstawicieli akcjonariuszy i przedstawicieli pracowników.

Ostatnia wersja tekstu, uwzględniająca powyższe elementy, przedstawiona jest w załączniku do niniejszego sprawozdania.

III. STANOWISKA DELEGACJI

Wiele delegacji (BE, BG, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, AT, RO, SI, FI) poparło dyrektywę w jej obecnym brzmieniu.

Delegacje CZ, DE, ES, PT i PL podtrzymały zastrzeżenia weryfikacji do obecnego tekstu.

Delegacje DK, CZ, FR, PL i UK podtrzymują zastrzeżenia parlamentarne.

Delegacje DK, EE, HR, HU, SK, NL, SE i UK podtrzymały zastrzeżenia do wniosku Komisji.

Komisja zdecydowanie wspiera starania na rzecz poczynienia postępów w pracach, nie przyjęła jednak jeszcze formalnego stanowiska w sprawie tekstu kompromisowego zaproponowanego przez prezydencję.

Szczegóły na temat stanowisk poszczególnych delegacji można znaleźć w dok. 13772/15 i 14126/1/15 REV 1.

IV. PODSUMOWANIE

Rada jest proszona o zajęcie się kwestią pozostałych zastrzeżeń, z myślą o wypracowaniu podejścia ogólnego.

Wniosek

**DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek, których akcje są notowane na
gieldzie, 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. 3⁷,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego⁸,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

⁷ Usunięto nawiasy kwadratowe.

⁸ Dz.U. C , , s. .

- (1) Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych wartości Unii i jednym z 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 wspierania równości mężczyzn i kobiet we wszystkich swoich działaniach. Artykuł 157 ust. 3 Traktatu stanowi podstawę prawną przyjęcia środków na szczeblu Unii zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.
- (2) Rola, jaką zasada działań pozytywnych może odegrać w osiągnięciu rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn została uznana w art. 157 ust. 4 TFUE i w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Karty), który stanowi, że należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i że zasada równości nie może stanowić przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej.
- (3) W zaleceniu Rady nr 84/635/EWG⁹ 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/WE¹⁰ 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.

⁹ 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).

¹⁰ Zalecenie 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).

- (4) W ostatnich latach Komisja przedstawiła kilka sprawozdań opisujących sytuację w zakresie osiągnięcia zróżnicowania płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych. Komisja zachęciła spółki giełdowe w Unii do zwiększenia liczby kobiet w swoich organach za pomocą środków samoregulacyjnych oraz do podjęcia konkretnych, dobrowolnych zobowiązań w tym zakresie. W 2010 r. w komunikacie pt. „Zwiększone zaangażowanie na rzecz równości między kobietami i mężczyznami – Karta Kobiet” Komisja 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 równowagi płci w procesach decyzyjnych została uznana w komunikacie Komisji pt. „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015” za jedno z jej zadań priorytetowych.
- (5) W 2011 r. Rada przyjęła europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) i przyznała, że strategię w zakresie równości płci mają istotne znaczenie dla wzrostu gospodarczego, dobrobytu oraz konkurencyjności; potwierdziła także 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 oraz wezwała do podjęcia działań zmierzających do promowania równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach i we wszystkich dziedzinach w celu pełnego wykorzystania talentów całej populacji.
- (6) Parlament Europejski w rezolucji z lipca 2011 r. w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw 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 parytetów, jeżeli działania podjęte przez przedsiębiorstwa i państwa członkowskie okazałyby się niewystarczające. 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.

(7)

(8)

(9)

- (10) W Europie mieszka wiele kobiet o wysokich kwalifikacjach. Poprawienie równowagi płci w organach spółek ma kapitalne znaczenie dla efektywniejszego wykorzystania istniejącego kapitału ludzkiego, co z kolei ma ogromną wagę w sprostaniu demograficznym wyzwaniom stojącym przed Unią. Ponadto uznaje się powszechnie, że obecność kobiet w organach spółek poprawia funkcjonowanie ładu korporacyjnego; liczne badania wykazały także pozytywną korelację między obecnością obu płci na najwyższych stanowiskach kierowniczych a wynikami finansowymi i dochodowością spółek. Pomimo dowodów potwierdzających korzystny wpływ równowagi płci na przedsiębiorstwa i ogólnie na gospodarkę oraz mimo obowiązującego unijnego prawodawstwa zakazującego dyskryminacji ze względu na płeć i mimo działań na szczeblu Unii propagujących samoregulację, mężczyźni mają nadal zdecydowaną przewagę liczebną nad kobietami w najwyższych organach decyzyjnych spółek w całej Unii. W sektorze prywatnym, a zwłaszcza w spółkach giełdowych, ten brak równowagi płci jest szczególnie istotny i dotkliwy.
- (10a) Z głównego wskaźnika Komisji dotyczącego reprezentacji płci w organach spółek, wynika, że współczynnik udziału kobiet w procesie podejmowania najważniejszych decyzji gospodarczych jest nadal na bardzo niskim poziomie. Według sprawozdania Komisji w sprawie równości kobiet i mężczyzn w 2014 r., kobiety stanowią średnio 20,2 % członków zarządów największych spółek giełdowych, jedynie 6,5 % prezesów to kobiety, a wśród dyrektorów generalnych jest tylko 3,3 % kobiet.
- (10b) 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 to cel może zostać osiągnięty jedynie przy wyraźnym zaangażowaniu w kwestię równości płci oraz zwiększonych wysiłkach zmierzających do zniesienia wszystkich barier utrudniających kobietom udział w rynku pracy. Niedawny kryzys gospodarczy uwidocznił coraz silniejszą potrzebę oparcia europejskiej gospodarki na wiedzy, kompetencjach i innowacjach oraz pełnego wykorzystania całej puli dostępnych talentów. Szacuje się, że zwiększenie udziału kobiet w procesie podejmowania decyzji gospodarczych, w szczególności w organach spółek, będzie mieć pozytywny wpływ na zatrudnienie kobiet w tych spółkach, jak również na całą gospodarkę.

- (11) Odsetek kobiet w organach spółek zwiększa się bardzo powoli: w ciągu ostatnich lat osiągnął średni roczny wzrost w wysokości zaledwie 1,0 punktu procentowego. Wskaźnik poprawy w poszczególnych państwach członkowskich był różny i prowadził do bardzo rozbieżnych wyników. Dużo większy postęp odnotowano w tych państwach członkowskich, w których wprowadzono środki wiążące. Rozbieżność ta prawdopodobnie się zwiększy, zważywszy na bardzo odmienne metody zapewniania bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek. Zachęca się zatem państwa członkowskie, by dzieliły się informacjami o skutecznych środkach, które zostały zastosowane na szczeblu krajowym, oraz politykach, które zostały przyjęte w skali krajowej, a także by wymieniały się najlepszymi praktykami, z myślą o wspieraniu postępu w całej Unii w dążeniu do osiągnięcia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek.
- (12)
- (13) Obecny brak przejrzystości procesu selekcji i kryteriów kwalifikacji odnoszących się do stanowisk w organach spółek w większości państw członkowskich stanowi poważną 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, a także na decyzje inwestorów. Taki brak przejrzystości uniemożliwia potencjalnym kandydatom na członków organów spółek ubieganie się o te stanowiska, na których ich kwalifikacje byłyby najbardziej potrzebne, i kwestionowanie dyskryminujących ze względu na płeć decyzji w sprawie powoływania kandydatów, ograniczając tym samym 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 procesu selekcji członków organów spółek umożliwi inwestorom dokonywanie lepszej oceny strategii biznesowej przedsiębiorstwa i podejmowanie świadomych decyzji.

- (14) Chociaż niniejsza dyrektywa nie ma na celu szczegółowego zharmonizowania przepisów krajowych dotyczących procesu selekcji i kryteriów kwalifikacji na stanowiska w organach spółek, w celu poprawy równowagi płci należy wprowadzić pewne minimalne standardy w odniesieniu do wymogu obowiązującego spółki giełdowe, w których brakuje zrównoważonej reprezentacji płci, i dotyczącego doboru kandydatów wybieranych lub powoływanych na stanowiska dyrektorów niewykonawczych na podstawie obiektywnej, porównawczej oceny kwalifikacji kandydatów pod względem umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy. Jedynie środek przyjęty na szczelbu UE może skutecznie pomóc w zapewnieniu konkurencyjnych i równych warunków działania w całej Unii i w uniknięciu praktycznych problemów w działalności biznesowej.
- (15)
- (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 pozytywnych działań 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 zapewnieniu bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach związanych z podejmowaniem decyzji gospodarczych.
- (17) Spółki, których akcje są notowane na giełdzie, mają duże znaczenie gospodarcze, są szczególnie widoczne na rynku i wywierają na niego znaczny wpływ. Wspomniane spółki ustanawiają standardy w odniesieniu do gospodarki w szerszym rozumieniu; oczekuje się również, że ich praktyki będą stanowić przykład dla innych rodzajów spółek. Publiczny charakter spółek giełdowych uzasadnia – z uwagi na interes publiczny – objęcie ich w większym stopniu regulacjami.

- (17a) Środki przewidziane w niniejszej dyrektywie powinny mieć zastosowanie do spółek giełdowych zdefiniowanych jako spółki mające siedzibę statutową w państwie członkowskim, których akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady¹¹ w co najmniej jednym państwie członkowskim. Niniejsza dyrektywa nie wpływa na obowiązujące prawodawstwo dotyczące ustalania siedziby spółki giełdowej.
- (17b) Do celów wykonania niniejszej dyrektywy państwem członkowskim właściwym do celów regulowania spraw na mocy przedmiotowej dyrektywy powinno być państwo członkowskie, w którym dana spółka giełdowa ma siedzibę statutową, a nie państwo członkowskie, na którego rynku regulowanym ta spółka giełdowa prowadzi obrót swoimi akcjami. Prawem właściwym powinno być prawo państwa członkowskiego, w którym dana spółka giełdowa ma siedzibę statutową.
- (18) Niniejsza dyrektywa nie powinna mieć zastosowania do 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 przedsiębiorstw¹².
- (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 nadzoru w ramach jednego organu. Istnieją również systemy mieszane, które cechują się aspektami obu systemów lub które umożliwiają spółkom wybór między różnymi modelami. Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich systemów organów spółek w państwach członkowskich.

¹¹ Dyrektywa 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych (Dz.U. L 145 z 30.4.2004, s. 1).

¹² Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 36.

- (20) We wszystkich systemach organów spółek rozróżnia się – formalnie lub faktycznie – stanowiska dyrektorów wykonawczych, zaangażowanych w bieżące zarządzanie spółką, oraz stanowiska dyrektorów niewykonawczych, którzy nie posiadają takich obowiązków, lecz pełnią funkcję nadzorczą. Celem niniejszej dyrektywy jest poprawienie równowagi płci w obu tych kategoriach. Aby zachować właściwą równowagę między potrzebą zwiększenia zróżnicowania płci w organach spółek a potrzebą ograniczenia ingerencji w bieżące zarządzanie spółką, niniejsza dyrektywa wprowadza rozróżnienie między wspomnianymi dwiema kategoriami dyrektorów.
- (21) Cele ilościowe przewidziane w niniejszej dyrektywie powinny mieć zastosowanie do wszystkich dyrektorów niewykonawczych. W niektórych państwach członkowskich pewna liczba dyrektorów niewykonawczych może lub musi być powoływana lub wybierana przez pracowników lub organizacje pracownicze zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Cele ilościowe powinny mieć także zastosowanie do tych dyrektorów. Zważywszy jednak na fakt, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami pracowników, środki służące zapewnieniu osiągnięcia tych celów powinny zostać określone przez zainteresowane państwa członkowskie, z należyтым uwzględnieniem szczegółowych przepisów dotyczących wyboru lub wyznaczania przedstawicieli pracowników zgodnie z ustawodawstwem poszczególnych państw członkowskich oraz z poszanowaniem swobody głosowania w wyborach na przedstawicieli pracowników. Ze względu na różnice w krajowym prawie spółek powinno to obejmować możliwość stosowania przez państwa członkowskie celów ilościowych oddzielnie wobec przedstawicieli akcjonariuszy i przedstawicieli pracowników.

- (22) Celem spółek giełdowych w Unii powinno być osiągnięcie najpóźniej do dnia 31 grudnia 2020 r. poziomu co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci. Ewentualnie, 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 przewidzieć, że spółki giełdowe mogą dążyć do osiągnięcia celu zakładającego zajmowanie co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorów – niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych – przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci. Cele te dotyczą ogólnie pojętej różnorodności płci wśród dyrektorów i nie mają wpływu na dokonywanie konkretnych wyborów poszczególnych osób na stanowiska dyrektorów z szerokiej puli kandydatów i kandydatek w poszczególnych przypadkach. W szczególności niniejsza dyrektywa nie wyklucza żadnych konkretnych kandydatów z ubiegania się o stanowiska dyrektorów, ani też nie narzuca spółkom lub akcjonariuszom wyboru konkretnych dyrektorów. Respektuje ona prawa akcjonariuszy oraz swobodę głosowania na zgromadzeniu akcjonariuszy. Decyzja w sprawie odpowiednich członków organów spółek pozostaje zatem w gestii spółek i akcjonariuszy.
- (22a) W przypadku spółek giełdowych mających siedzibę statutową w państwie członkowskim, które podjęło już środki przewidujące równie skuteczne sposoby zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek giełdowych lub w którym istnieją dowody na to, że poczyniono postępy przybliżające do realizacji powyższych celów, a państwo to postanowiło zawiesić stosowanie art. 4a, cele określone w art. 4 ust. 1 powinno uznać się za osiągnięte.
- (23)
- (24) Określenie liczby stanowisk dyrektorów koniecznej do realizacji założonych celów wymaga dodatkowego doprecyzowania, ponieważ zważywszy na rozmiar większości organów spółek, nie jest możliwe z matematycznego punktu widzenia osiągnięcie odsetka wynoszącego dokładnie 40 % lub w stosownych przypadkach – 33 %. W związku z tym liczba stanowisk w organach spółek konieczna do osiągnięcia celu powinna odpowiadać liczbie jak najbardziej zbliżonej do progu 40 % lub w stosownych przypadkach – 33 %, w obu przypadkach powinna jednak być niższa niż 50 %.

- (24a) Ponieważ struktura płci ludności aktywnej zawodowo może mieć bezpośredni wpływ na dostępność kandydatów należących do niedostatecznie reprezentowanej płci, państwa członkowskie mogą postanowić, że cele ilościowe dotyczące reprezentacji mężczyzn i kobiet wśród dyrektorów określone w niniejszej dyrektywie nie mają zastosowania do spółek giełdowych, w których osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % pracowników. Spółki takie powinny jednak określić własne cele ilościowe w zakresie zrównoważonej reprezentacji płci wśród wszystkich stanowisk dyrektorskich; powinny także dążyć do osiągnięcia tego celu do dnia 31 grudnia 2020 r.
- (25) W orzecznictwie 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 ramach selekcji na stanowisko pracy lub do 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 selekcji odnoszące się do poszczególnych kandydatów¹³.

¹³ Sprawa C-450/93 Kalanke [1995] Rec. s. I-3051, sprawa C-409/95 Marschall [1997] Rec. s. I-6363, sprawa C-158/97 Badeck [2000] Rec. s. I-1875, sprawa C-407/98 Abrahamsson [2000] Rec. s. I-5539.

- (26) Zgodnie z wspomnianym orzecznictwem państwa członkowskie powinny zapewnić, by te spółki giełdowe, w których organach osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub mniej niż 33 % wszystkich stanowisk dyrektorów, dokonują selekcji najlepiej wykwalifikowanych kandydatów, którzy mają zostać wybrani lub powołani na te stanowiska, na podstawie analizy porównawczej kwalifikacji poszczególnych kandydatów, stosując jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria ustalone na początku procesu selekcji, z myślą o osiągnięciu wspomnianych progów procentowych nie później niż 31 grudnia 2020 r. Przykłady rodzajów kryteriów selekcji, jakie mogłyby stosować spółki giełdowe, obejmują doświadczenie zawodowe związane z zarządzaniem lub nadzorem, znajomość konkretnych, stosownych dziedzin, takich jak finanse, controlling lub zarządzanie zasobami ludzkimi, zdolności kierownicze i komunikacyjne oraz umiejętności w zakresie tworzenia sieci kontaktów.
- (26a) Państwa członkowskie, w których mają zastosowanie wymogi dotyczące procesu selekcji kandydatów, spółki, w których organach osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorów, nie powinny być zobligowane do wdrożenia tych wymogów.
- (27) Metody selekcji kandydatów, którzy mają zostać wybrani lub powołani na stanowiska dyrektorów, są różne w poszczególnych państwach członkowskich oraz spółkach. Mogą one obejmować wstępną selekcję kandydatów, którzy zostaną przedstawieni zgromadzeniu akcjonariuszy, na przykład przez komitet ds. nominacji, lub specjalistyczne firmy poszukujące kandydatów na stanowiska kierownicze. Wymogi dotyczące selekcji kandydatów powinny być spełniane na odpowiednim etapie procesu selekcji zgodnie z prawem krajowym oraz statutami zainteresowanych spółek giełdowych, zanim kandydat zostanie wybrany przez akcjonariuszy, przykładowo podczas sporządzania krótkiej listy kandydatów. W tym względzie dyrektywa określa jedynie minimalne standardy procesu selekcji kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na dane stanowisko, umożliwiając stosowanie warunków przewidzianych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, aby osiągnąć cel, jakim jest bardziej zrównoważona reprezentacja kobiet i mężczyzn w organach spółek giełdowych. Niniejsza dyrektywa respektuje prawa akcjonariuszy oraz swobodę głosowania na zgromadzeniu akcjonariuszy.

- (28) W świetle celów niniejszej dyrektywy spółki giełdowe powinny być zobowiązane do poinformowania kandydata – na jego wniosek – o kryteriach kwalifikacji, na których oparto selekcję, obiektywnej oceny porównawczej kandydatów na podstawie tych kryteriów oraz – w stosownych przypadkach – względów przechylających szalę na korzyść kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci. Taki wymóg dotyczący informacji mógłby zakładać ograniczenie prawa do poszanowania życia prywatnego oraz ochrony danych osobowych uznanego w art. 7 i 8 Karty. Ograniczenia takie są jednak konieczne oraz, zgodnie z zasadą proporcjonalności, faktycznie realizują uznane cele leżące w ogólnym interesie. Są zatem zgodne z wymogami dotyczącymi takich ograniczeń określonymi w art. 52 ust. 1 Karty i ze stosownym orzecnictwem Trybunału Sprawiedliwości; należy je także stosować zgodnie z przepisami dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady¹⁴.
- (29) W przypadku gdy kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci domniemywa, że posiadał równe kwalifikacje w stosunku do wybranego kandydata płci przeciwnej, spółka giełdowa jest zobowiązana do wykazania poprawności wyboru.

¹⁴ Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz.U. L 281 z 23.11.1995, s. 31).

- (29a) Zgodnie z zasadą pomocniczości należy uznać zasadność różnych stosowanych podejść oraz skuteczność niektórych środków krajowych dostępnych w tym złożonym obszarze polityki. W niektórych państwach członkowskich podjęto już środki przewidujące równie skuteczne sposoby zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek giełdowych lub środki takie mogą jeszcze zostać podjęte lub mogą istnieć dowody na to, że poczyniono postępy, zbliżając się do realizacji celów określonych w niniejszej dyrektywie, przed terminem jej wykonania. Te państwa członkowskie mogą zawiesić stosowanie wszystkich wymogów dotyczących procesu selekcji kandydatów. W państwach członkowskich, które wprowadziły równie skuteczne środki w drodze przepisów krajowych wymagających, by osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały co najmniej 30 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 25 % wszystkich stanowisk dyrektorskich w dużych spółkach giełdowych, zasady zaokrąglania liczb określone w niniejszej dyrektywie w odniesieniu do konkretnej liczby członków organów spółki powinny być stosowane odpowiednio w celu dokonania oceny tych przepisów krajowych na mocy niniejszej dyrektywy.
- (29b) Również z myślą o poprawieniu równowagi płci wśród dyrektorów zaangażowanych w bieżące działania związane z zarządzaniem, od spółek giełdowych należy wymagać określenia indywidualnych celów ilościowych dotyczących bardziej zrównoważonej reprezentacji obydwu płci wśród dyrektorów wykonawczych, tak aby cele te mogły zostać osiągnięte przed upływem terminu ustalonego w niniejszej dyrektywie. Cele te powinny pomóc spółkom w poczynieniu wymiernych postępów w porównaniu z obecną sytuacją. Obowiązek ten nie powinien mieć zastosowania do spółek giełdowych dążących do osiągnięcia celu wynoszącego 33 % w odniesieniu do wszystkich dyrektorów, wykonawczych czy niewykonawczych.

(29d) Państwa członkowskie powinny wprowadzić w odniesieniu do spółek giełdowych wymóg corocznego dostarczania właściwym organom informacji na temat składu ich organów pod względem płci, jak również informacji dotyczących środków podjętych z myślą o osiągnięciu celów określonych w niniejszej dyrektywie, aby umożliwić tym właściwym organom dokonanie oceny postępów każdej spółki giełdowej w dążeniu do bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet wśród dyrektorów. Spółki giełdowe powinny publikować takie informacje w odpowiedni i dostępny sposób na swoich stronach internetowych. Jeżeli dana spółka giełdowa nie osiągnęła mających zastosowanie celów ilościowych, wspomniane informacje powinny także zawierać opis środków, jakie spółka ta zamierza podjąć w przyszłości, aby te cele zrealizować. Jeżeli państwa członkowskie zawiesiły stosowanie art. 4a na podstawie art. 4b ust. 1a lit. a), obowiązki te nie powinny mieć zastosowania, pod warunkiem że przepisy krajowe zawierają takie same lub podobne obowiązki sprawozdawcze.

(30) Spełnienie obowiązków dotyczących procesu selekcji kandydatów, którzy mają zostać wybrani lub powołani, obowiązku określenia dobrowolnej wartości docelowej w odniesieniu do dyrektorów wykonawczych oraz obowiązku sprawozdawczego należy egzekwować za pomocą skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających środków. Bez uszczerbku dla prawa krajowego dotyczącego środków egzekwowania, dopóki spółki giełdowe spełniają wspomniane obowiązki, nie powinny być penalizowane za nieosiągnięcie celów ilościowych w zakresie reprezentacji mężczyzn i kobiet wśród dyrektorów. Środki egzekwowania nie powinny mieć zastosowania do spółek giełdowych jako takich, jeżeli na mocy prawa krajowego danego działania lub zaniedbania nie można przypisać tej spółce, lecz innym osobom fizycznym lub prawnym.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35b) Państwa członkowskie lub spółki giełdowe mogą wprowadzić lub utrzymać bardziej korzystne przepisy w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet.
- (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 kobiet i mężczyzn wśród członków 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 Unii zamiast inicjatyw krajowych o różnym zakresie, zasięgu oraz skuteczności. Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na skalę i skutki działania, możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej.

- (38) Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa ogranicza się do określenia wspólnych celów i zasad i nie wykracza poza to, co jest konieczne 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 rekrutacji na stanowiska w organach spółek. Niniejsza dyrektywa nie ingeruje w możliwość powoływania przez spółki giełdowe na stanowiska członków ich organów osób najbardziej wykwalifikowanych oraz przyznaje dostatecznie długi okres dostosowawczy.
- (39) Zgodnie z zasadą proporcjonalności cel, który muszą osiągnąć 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. Ponadto niniejsza dyrektywa przewiduje termin wygaśnięcia. Komisja w ramach przeglądu powinna ocenić, czy istnieje potrzeba przedłużenia okresu obowiązywania dyrektywy poza ten termin.
- (40) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających¹⁵ 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:

¹⁵ Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

Artykuł 1
Przedmiot

Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet wśród dyrektorów spółek giełdowych poprzez ustanowienie środków służących przyspieszeniu postępów w osiąganiu równowagi płci, a jednocześnie przyznanie spółkom dostatecznie długiego terminu na przeprowadzenie niezbędnych w tym celu działań.

Artykuł 2
Definicje

Na potrzeby niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- (1) „spółka giełdowa” oznacza spółkę, której siedziba statutowa mieści się w państwie członkowskim i której akcje 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;
- (2) „organy spółki” oznaczają jakikolwiek organ administracyjny, zarządczy lub nadzorczy spółki giełdowej;
- (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 giełdową, 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;
- (6) „organ spółki w systemie monistycznym” oznacza jeden organ, który wykonuje zarówno funkcję zarządczą, jak i funkcję nadzorczą w spółce giełdowej;

- (7) „system dualistyczny” oznacza system, w którym funkcję zarządczą i funkcję nadzorczą w spółce giełdowej 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 którego całkowity bilans roczny nie przekracza 43 mln EUR, bądź – w przypadku MŚP z siedzibą statutową w państwie członkowskim, którego walutą nie jest euro – równowartości tych kwot w walucie tego państwa członkowskiego;
- (9)

Artykuł 2a

Prawo właściwe

Państwem członkowskim właściwym do celów regulowania spraw objętych zakresem niniejszej dyrektywy w odniesieniu do danej spółki giełdowej jest państwo członkowskie, w którym spółka ta posiada swoją statutową siedzibę, a prawem właściwym jest prawo tego państwa członkowskiego.

Artykuł 3

Wylączenie małych i średnich przedsiębiorstw

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

Artykuł 4

Cele dotyczące równowagi płci w organach spółek

1. Państwa członkowskie zapewniają, by spółki giełdowe:
 - a) dążyły do osiągnięcia, do dnia 31 grudnia 2020 r., celu polegającego na objęciu przez przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych,

lub

- b) dążyły do osiągnięcia, do dnia 31 grudnia 2020 r., celu polegającego na objęciu przez przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, w tym zarówno dyrektorów wykonawczych, jak i niewykonawczych.
2. Liczba stanowisk dyrektorów niewykonawczych, którą uznaje się za niezbędną do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 lit. a), jest liczbą najbardziej zbliżoną do wartości 40 %, ale mniejszą niż 50 %, natomiast liczba wszystkich stanowisk dyrektorskich, którą uznaje się za niezbędną do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 lit. b), jest liczbą najbardziej zbliżoną do wartości 33 %, ale mniejszą niż 50 %. Liczby te przedstawiono w załączniku.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Państwa członkowskie mogą postanowić, że spółki giełdowe, w których osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % pracowników, nie podlegają przepisom określonym w niniejszym artykule.
- 7.

Artykuł 4a

Środki służące osiągnięciu celów

1. Państwa członkowskie zapewniają, by – z myślą o osiągnięciu celu określonego w art. 4 ust. 1 – w spółkach giełdowych, które nie spełniają tych celów, selekcja kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na stanowiska określone w art. 4 ust. 1, przebiega na podstawie analizy porównawczej kwalifikacji poszczególnych kandydatów, przy zastosowaniu jasnych, neutralnie sformułowanych i jednoznacznych kryteriów, określonych przed procedurą selekcyjną.

2. W ramach selekcji kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na stanowiska określone w art. 4 ust. 1, państwa członkowskie zapewniają, by – przy wybieraniu między kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje pod względem posiadania umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy – pierwszeństwo przyznawano kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, chyba że obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria odnoszące się do konkretnych kandydatów przechyla szalę na korzyść kandydata płci przeciwnej.
3. Z poszanowaniem przepisów dyrektywy 95/46/WE państwa członkowskie zapewniają, by – w odpowiedzi na wniosek kandydata, którego kandydaturę rozważano w procesie selekcji w celu powołania lub wybrania – spółki giełdowe były zobowiązane przekazać temu kandydatowi następujące informacje:
 - a) kryteria kwalifikacji, które były podstawą selekcji,
 - b) obiektywną ocenę porównawczą kandydatów według tych kryteriów, oraz
 - c) w stosownych przypadkach, względy, które przechyliły szalę na korzyść kandydata płci przeciwnej.
4. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami sądownictwa, w celu zapewnienia, by – w przypadku gdy kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci ustali fakty, na podstawie których można domniemywać, że posiadał on równorzędne kwalifikacje względem kandydata należącego do płci przeciwnej, powołanego lub wybranego w wyniku selekcji – na spółce giełdowej spoczywał obowiązek udowodnienia, że nie naruszono przepisu art. 4a ust. 2.

Artykuł 4b

Zawieszenie stosowania art. 4a

1. Państwo członkowskie, w którym – przed dniem [Dz.U. proszę wstawić termin wykonania na mocy art. 8 ust. 1] – podjęto już równie skuteczne środki w celu osiągnięcia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach dyrektorskich w spółkach giełdowych zgodnie z celami określonymi w art. 4 ust. 1 lub w którym poczyniono postępy, zbliżając się do realizacji tych celów, może postanowić o zawieszeniu stosowania art. 4a. W tym przypadku cele określone w art. 4 ust. 1 uważa się za osiągnięte.
 - 1a. Stosowanie art. 4a można zawiesić zgodnie z warunkami określonymi w ust. 1 przed terminem wykonania na mocy art. 8 ust. 1. Warunki zawieszenia uznaje się za spełnione, gdy przykładowo:
 - a) przepisy krajowe wymagają, by osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały co najmniej 30 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 25 % wszystkich stanowisk dyrektorskich nie później niż w dniu 31 grudnia 2020 r., a w przypadku nieprzestrzegania tych wymogów zastosowanie mają skuteczne, proporcjonalne i odstraszające środki egzekwowania. W przypadku gdy wiążące cele ustanowione w przepisach krajowych nie mają zastosowania do wszystkich spółek objętych zakresem niniejszej dyrektywy, warunki zawieszenia uznaje się mimo tego za spełnione, jeżeli obowiązki dotyczące ustanowienia indywidualnych celów ilościowych na mocy art. 4c ust. 1 mają zastosowanie do wszystkich spółek giełdowych nieobjętych wiążącymi celami, w tym MŚP, w odniesieniu do niewykonawczych i wykonawczych członków organów spółki oraz w odniesieniu do co najmniej jednego poziomu kierowniczego poniżej poziomu zarządu.

- b) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 30 % całkowitej liczby wszystkich stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 25 % całkowitej liczby wszystkich stanowisk dyrektorskich;
 - c) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 25 % całkowitej liczby wszystkich stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 20 % całkowitej liczby wszystkich stanowisk dyrektorskich, a poziom reprezentacji wzrósł o co najmniej 7,5 punktu procentowego w ciągu niedawno minionego pięcioletniego okresu, który zakończył się przed upływem terminu wykonania dyrektywy określonego w art. 8 ust. 1.
- 1b. Do celów oceny zawieszenia na podstawie ust. 1a lit. a) wymagana liczba stanowisk dyrektorskich jest liczbą najbardziej zbliżoną do odsetka 30 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub 25 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, ale stanowiącą mniej niż 40 %. Jest tak również w przypadku, gdy na mocy przepisów krajowych wiążące cele ilościowe stosuje się oddzielnie względem przedstawicieli akcjonariuszy i przedstawicieli pracowników.
2. Państwa członkowskie, które zawiesiły stosowanie art. 4a na mocy ust. 1, mogą kontynuować stosowanie tego zawieszenia po dniu 31 grudnia 2022 r., wyłącznie jeżeli:
- a) przepisy krajowe spełniające wymogi określone w ust. 1a lit. a) nadal mają zastosowanie; lub
 - b) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 30 % całkowitej liczby wszystkich stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 25 % całkowitej liczby wszystkich stanowisk dyrektorskich przed dniem 31 grudnia 2022 r.

W przypadku gdy wymogi określone w niniejszym ustępie nie są spełnione, państwa członkowskie zapewniają stosowanie art. 4a ze skutkiem od dnia 30 września 2023 r.

3. W przypadku gdy państwo członkowskie zawiesi stosowanie art. 4a zgodnie z ust. 1 i 2 na podstawie krajowych środków lub postępów w odniesieniu do dyrektorów wykonawczych, to państwo członkowskie może również zawiesić wymogi określone w art. 4c ust. 1.

Artykuł 4c
Indywidualne cele ilościowe

1. Państwa członkowskie zapewniają, by spółki giełdowe, które nie podlegają celowi określonymu w art. 4 ust. 1 lit. b), ustalały indywidualne cele ilościowe dotyczące zrównoważonej reprezentacji obu płci wśród dyrektorów wykonawczych; spółki te powinny dążyć do osiągnięcia tego celu nie później niż do dnia 31 grudnia 2020 r.
2. W przypadku gdy państwa członkowskie stanowią, zgodnie z art. 4 ust. 6, że pewne spółki giełdowe nie podlegają celom określonym w art. 4, te państwa członkowskie zapewniają, by odnośne spółki ustalały indywidualne cele ilościowe dotyczące zrównoważonej reprezentacji obu płci wśród wszystkich stanowisk dyrektorskich i dążyły do osiągnięcia tych celów nie później niż do dnia 31 grudnia 2020 r.

Artykuł 5
Sprawozdania

- 1.
2. Państwa członkowskie wymagają, by spółki giełdowe dostarczały właściwym organom raz w roku informacje na temat reprezentacji płci w ich organach z rozróżnieniem na dyrektorów niewykonawczych i wykonawczych oraz na temat środków podjętych z myślą o osiągnięciu mających zastosowanie celów określonych w art. 4 ust. 1 i art. 4c. Państwa członkowskie wymagają, by spółki giełdowe publikowały te informacje w odpowiedni i dostępny sposób na swoich stronach internetowych.
3. W przypadku gdy spółka giełdowa nie osiągnie celów określonych w art. 4 ust. 1 lub indywidualnych celów ilościowych na mocy art. 4c, informacje, o których mowa w ust. 2, obejmują uzasadnienie nieosiągnięcia wspomnianych celów oraz opis środków, które spółka już przyjęła lub zamierza przyjąć, aby zrealizować te cele.

3a. Obowiązki ustanowione w ust. 2 i 3 nie mają zastosowania do spółek giełdowych mających siedziby statutowe w państwie członkowskim, które zawiesiło stosowanie art. 4a na podstawie art. 4b ust. 1a lit. a) i którego prawo krajowe zawiera takie same lub podobne obowiązki sprawozdawcze.

4.

Artykuł 6

Środki egzekwowania

1. Państwa członkowskie ustanawiają zasady dotyczące środków egzekwowania mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie art. 4a, art. 4b ust. 1a lit. a), art. 4c oraz art. 5 niniejszej dyrektywy, stosownie do okoliczności, i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania.
2. Środki egzekwowania muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.
3. Spółki giełdowe mogą odpowiadać wyłącznie za działania lub zaniechania, które można im przypisać zgodnie z prawem krajowym.

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 giełdowych, pod warunkiem że przepisy te nie skutkują nieuzasadnioną dyskryminacją ani nie utrudniają prawidłowego funkcjonowania rynku wewnętrznego.

Artykuł 7a (nowy)

Organy ds. promowania równowagi płci w spółkach giełdowych

Państwa członkowskie wyznaczają co najmniej jeden organ do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek giełdowych; takimi organami ds. promowania mogą być np. organy wyznaczone zgodnie z art. 20 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady¹⁶.

Artykuł 8

Wykonanie

1. Państwa członkowskie przyjmują i publikują do dnia [*trzy lata od daty przyjęcia*] przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy. Niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów.
2. Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.
- 2a. Państwa członkowskie, które zawieszają – na mocy art. 4b – stosowanie wymogów dotyczących selekcji kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani, o których mowa w art. 4a, niezwłocznie przekazują Komisji informacje wykazujące spełnienie warunków określonych w art. 4b.
- 3.

¹⁶ 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).

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

Artykuł 9

Przegląd

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji do dnia [*jeden rok od daty przewidzianej w art. 8 ust. 1*], a następnie co dwa lata, sprawozdanie z wykonania niniejszej dyrektywy. Sprawozdania te zawierają między innymi wyczerpujące informacje dotyczące środków podjętych z myślą o osiągnięciu celów określonych w art. 4 ust. 1 lub dotyczące spełnienia warunków, o których mowa w art. 4b, stosownie do okoliczności, informacje przedstawione zgodnie z art. 5 i, w stosownych przypadkach, reprezentatywne informacje dotyczące indywidualnych zobowiązań podjętych przez spółki giełdowe na podstawie art. 4c.
2. Państwa członkowskie, które zawieszają – na mocy art. 4b – stosowanie art. 4a, zawierają w sprawozdaniach wspomnianych w ust. 1 informacje wskazujące, czy warunki określone w art. 4b zostały spełnione. Do dnia [*dwa lata od daty przewidzianej w art. 8 ust. 1*] Komisja przedstawia specjalne sprawozdanie, stwierdzające m.in. czy spełnione zostały warunki określone w art. 4b.
 - 2a.
3. Komisja przeprowadzi przegląd stosowania niniejszej dyrektywy i przedstawi Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie do dnia 31 grudnia 2024 r., a następnie co dwa lata. Komisja ocenia w szczególności, czy cele niniejszej dyrektywy zostały osiągnięte.

4. W sprawozdaniach Komisja ocenia, czy – w świetle zmian w reprezentacji mężczyzn i kobiet w organach spółek i na poszczególnych poziomach procesu decyzyjnego w całej gospodarce, a także z uwzględnieniem kwestii, czy poczyniony postęp jest wystarczająco trwały – istnieje potrzeba przedłużenia terminu obowiązywania niniejszej dyrektywy poza datę określoną w art. 10 ust. 2 lub ewentualna potrzeba dokonania w dyrektywie innych zmian.

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 wygasa z dniem 31 grudnia 2031 r.

Artykuł 11

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący