



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 14.11.2012 r.
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

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

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

Kontekst ogólny

Organy spółek w UE charakteryzują się trwałym i wyraźnym brakiem równowagi płci, o czym świadczy fakt, że obecnie w największych spółkach giełdowych kobiety zajmują zaledwie 13,7 % stanowisk w ich organach (wśród dyrektorów niewykonawczych kobiety stanowią 15 %)¹. W porównaniu do innych obszarów życia społecznego, a szczególnie sektora publicznego², niedostateczna reprezentacja kobiet w organach spółek giełdowych jest szczególnie znacząca.

Państwa członkowskie oraz instytucje UE podjęły liczne działania w ciągu ostatnich dekad w celu promowania równości płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych, szczególnie w celu zwiększenia obecności kobiet w organach spółek, przyjmując zalecenia oraz promując samoregulację. Dwa zalecenia Rady (z 1984 r. oraz 1996 r.) zachęcały sektor prywatny do zwiększenia obecności kobiet na wszystkich szczeblach procesu decyzyjnego, szczególnie przez programy działań pozytywnych, oraz wezwały Komisję do podjęcia kroków w celu osiągnięcia zrównoważonej reprezentacji płci w tym zakresie³. Krajowa samoregulacja oraz inicjatywy w zakresie ładu korporacyjnego były ukierunkowane na zachęcanie spółek do powoływania większej liczby kobiet na najwyższe stanowiska.

Postęp związany ze zwiększaniem obecności kobiet w organach spółek był jednak bardzo wolny - średni roczny wzrost w ciągu ostatnich lat wynosił jedynie 0,6 punktu procentowego⁴. Wskaźnik poprawy w poszczególnych państwach członkowskich był różny i prowadził do bardzo rozbieżnych wyników. Najbardziej znaczący postęp odnotowano w tych państwach członkowskich i innych krajach, w których wprowadzono środki wiążące⁵. Inicjatywy w zakresie samoregulacji wprowadzone w kilku państwach członkowskich nie przyniosły żadnych podobnie istotnych zmian. W obecnym tempie wprowadzenie równowagi płci w całej UE mogłoby potrwać kilka dekad.

¹ Nierównowaga płci jest uderzająca we wszystkich państwach członkowskich UE, przy czym średnie krajowe wahają się od około 5 % w przypadku MT, CY, HU, LU, LU, PT, IT, EE i EL do około 25 % w przypadku SE, LV i FI. Udział kobiet różni się w poszczególnych państwach członkowskich od około 3 % do około 28 % w przypadku dyrektorów niewykonawczych i od 0 % do około 21 % w przypadku dyrektorów wykonawczych. Zob. sprawozdanie z postępu prac: „Women in economic decision-making in the EU”, marzec 2012 r. (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² Kilka przykładów: 30 % kobiet na najwyższym szczeblu krajowych organów administracji publicznej, 33 % kobiet pośród członków sądów najwyższych. W instytucjach badawczych 22 % członków najwyższych organów stanowią kobiety (2007 r.). Jedynie krajowe banki centralne pozostały, w opozycji do wszystkich tendencji, twierdzami zdominowanymi prawie wyłącznie przez mężczyzn: 83 % członków ich najwyższych organów stanowią mężczyźni, a w chwili obecnej w UE nie ma ani jednej kobiety pełniącej funkcję prezesa banku centralnego.

³ Dz.U. L 331 z 19.12.1984, s. 34 i Dz.U. L 319 z 10.12.1996, s. 11.

⁴ Zob. sprawozdanie z postępu prac, przypis 1.

⁵ Od października 2010 r. do stycznia 2012 r. zdecydowanie największy wzrost udziału kobiet w organach spółek odnotowano we Francji (wzrost o 10 punktów procentowych do 22 %), w której spółki osiągnęły pierwszy cel wprowadzony nową ustawą w styczniu 2011 r. (20 % do 2014 r., 40 % do 2017 r.) przed wyznaczonym terminem. Norwegia zwiększyła udział kobiet będących członkami organów spółek z 18 % w 2006 r., kiedy wprowadzono wiążący cel, do 40 % w ciągu zaledwie trzech lat.

Coraz większe różnice między państwami członkowskimi prawdopodobnie wzrosną, biorąc pod uwagę bardzo odmienne podejścia stosowane przez poszczególne państwa członkowskie. Niektóre państwa członkowskie przygotowały przepisy krajowe, ale zajęły się różnymi grupami przedsiębiorstw i zastosowały różne podejścia prawne. Przepisy krajowe, jeżeli w ogóle zajmują się tym problemem, idą w różnych kierunkach. Niektóre państwa członkowskie wybierają podejście „przestrzegaj lub wyjaśnij”, w ramach którego spółki nieprzestrzegające celu w zakresie równowagi płci muszą ujawnić powody takiego działania. Inne ustalają bezpośredni, wiążący prawnie cel w zakresie równowagi płci wraz z sankcjami. Jedne państwa członkowskie skupiają się na spółkach giełdowych, podczas gdy inne koncentrują się jedynie na dużych spółkach (niezależnie od ich obecności na giełdzie) lub na spółkach będących własnością państwa. Niektóre państwa członkowskie koncentrują swoje środki na członkach organów spółek giełdowych pełniących funkcje niewykonawcze, podczas gdy inne obejmują nimi członków organów spółek giełdowych, którzy pełnią zarówno funkcje wykonawcze, jak i niewykonawcze.

Rozbieżność lub brak regulacji na poziomie krajowym nie tylko prowadzi do różnic w liczbie kobiet wśród dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych oraz różnego stopnia poprawy sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich, ale także stanowi bariery dla rynku wewnętrznego, nakładając na europejskie spółki giełdowe odmienne wymogi zakresie ładu korporacyjnego. Taka zróżnicowana ewolucja przepisów krajowych doprowadziła do fragmentaryzacji ram prawnych w UE, która przekłada się na niespójne, trudne do porównania obowiązki prawne, zamieszanie i wyższe koszty dla spółek, inwestorów i innych zainteresowanych stron i w efekcie utrudnia sprawne funkcjonowanie rynku wewnętrznego. W szczególności 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 najwyższe stanowiska w organach spółek. 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 wśród członków organów spółek i ma negatywny wpływ zarówno na kariery kandydatów najwyższe stanowiska w organach spółek i swobodny przepływ pracowników, jak i na decyzje inwestorów. Nieprzejrzystość powoływania członków organów spółek utrudnia kobietom posiadającym niezbędne kwalifikacje na stanowiska w organach spółek ubieganie się o omawiane stanowiska w ogóle, a w szczególności w innym państwie członkowskim. Brak przejrzystości kryteriów kwalifikacji na dyrektorów spółek może także mieć negatywny wpływ na zaufanie inwestorów do spółki, szczególnie w sytuacjach transgranicznych. Ujawnianie stosownych informacji dotyczących składu organów spółek pod względem płci przekładałoby się także na większą odpowiedzialność spółek, bardziej świadomy i sprawniejszy proces decyzyjny, lepszą alokację kapitału, a w efekcie na większy i bardziej zrównoważony wzrost gospodarczy i wzrost zatrudnienia w UE.

Niewykorzystanie umiejętności wysoko wykwalifikowanych kobiet stanowi utratę potencjału wzrostu gospodarczego. Całkowita mobilizacja wszystkich dostępnych zasobów ludzkich będzie istotnym czynnikiem dla rozwiązania stojących przed UE wyzwań demograficznych, skutecznego konkutowania na poziomie globalnej gospodarki oraz zapewniania przewagi komparatywnej wobec państw trzecich. Ponadto brak równowagi pod względem płci w organach spółek giełdowych w UE może być niewykorzystaną szansą na szczyblu spółki

zarówno pod względem ładu korporacyjnego, jak i finansowych wyników spółek⁶. Istota problemu tkwi w trwałości różnorodnych barier napotykanym na drodze do awansu na najwyższe stanowiska w korporacjach przez stale rosnącą liczbę wysoko wykwalifikowanych kobiet, które mogłyby zasiąść w organach spółek⁷. Niechęć do zatrudniania kandydatów płci żeńskiej na stanowiska w organach spółek opiera się często na stereotypach płci w ramach procesu rekrutacji oraz awansowania, zdominowanej przez mężczyzn kulturze przedsiębiorczości oraz braku przejrzystości w procedurze powoływania na stanowiska w organach spółek. Wspomniane elementy, o których mówi się najczęściej ogólnie jako o „szklanym suficie”, zakłócają optymalne funkcjonowanie rynku pracy obejmującego stanowiska ścisłego kierownictwa w całej UE.

Stała niedostateczna reprezentacja kobiet w organach spółek jest kluczowym elementem występującego na szerszą skalę braku zróżnicowania w organach spółek wraz z jego negatywnymi konsekwencjami. W organach spółek, w których przeważają członkowie jednej płci, występuje znacznie większe prawdopodobieństwo wąskiego „myślenia stadnego”. Może ono przyczyniać się do niedostatecznie skutecznego kwestionowania decyzji dotyczących zarządzania, ponieważ brak zróżnicowanych poglądów, wartości i kompetencji może prowadzić do mniejszej liczby debat, pomysłów i sprzeciwów w organach spółki. Niedostateczne zróżnicowanie w organach spółek wiąże się przede wszystkim z niewystarczającymi zachętami rynkowymi dla spółek do zmiany sytuacji. W tym względzie nieodpowiednie praktyki w zakresie powoływania na stanowiska członków organów spółek przyczyniają się do utrwalania wyboru członków o podobnych profilach. Dokonując wyboru, korzysta się często ze zbyt wąskiej puli osób - dyrektorów niewykonawczych zatrudnia się nadal często w drodze znajomości „ze szkolnej ławy” spośród osób, z którymi obecni członkowie organów spółek utrzymują kontakty biznesowe i osobiste. Niewystarczająca przejrzystość w zakresie zróżnicowania organów spółek pogłębia problem, ponieważ poziom informacji i zakres, w jakim informacje te są dostępne dla ogółu odbiorców, jest często niewystarczający.

Jeżeli chodzi o cele w zakresie składu organów spółek, przejrzystości procesu rekrutacji i informowania o zróżnicowaniu organów spółek pod względem płci, stwierdzone problemy wpływają na ogólne wyniki spółek, ich odpowiedzialność, zdolność inwestorów do odpowiedniego i terminowego oceniania i uwzględniania wszystkich istotnych informacji oraz na sprawność rynków finansowych UE. W rezultacie nie można w pełni wykorzystywać potencjału rynku wewnętrznego w zakresie zrównoważonego wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Niezbędne są zatem jasne wymogi dotyczące celów, jakie mają osiągnąć spółki w zakresie płci dyrektorów niewykonawczych, przejrzystości procesu rekrutacji (kryteria kwalifikacji) i obowiązków w zakresie przekazywania informacji na temat zróżnicowania organów spółek pod względem płci.

Kontekst polityki

⁶ Ostatnio: Credit Suisse Research Institute (sierpień 2012 r.), „Gender diversity and corporate performance”. Inne istotne badania obejmują: Catalyst (2004 r.), „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity”; McKinsey (sprawozdania z lat 2007, 2008 i 2010), „Women Matter”; Deutsche Bank Research (2010 r.), „Towards gender-balanced leadership”; Ernst & Young (2012 r.), „Mixed leadership”.

⁷ Kobiety stanowią około 60 % absolwentów szkół wyższych w UE. Co ważniejsze, w ramach inicjatywy europejskich szkół biznesu „Women on Board” szybko zidentyfikowano ponad 7 000 kobiet mogących zasiadać w organach spółek, które mają wysokie kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i są gotowe do objęcia stanowiska w organach spółek (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

Ostatnio kwestia zwiększenia udziału kobiet w procesie podejmowania decyzji gospodarczych odgrywa coraz bardziej istotną rolę na arenie krajowej, europejskiej i międzynarodowej, ze szczególnym uwzględnieniem gospodarczego wymiaru zróżnicowania płci.

Komisja Europejska potwierdziła swoje wsparcie dla zwiększonego udziału kobiet w pełnieniu odpowiedzialnych stanowisk zarówno w Karcie kobiet⁸ jak i w strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010–2015⁹, oraz publikując kilkanaście sprawozdań podsumowujących sytuację w tym zakresie¹⁰.

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 niesłychane znaczenie dla wzrostu gospodarczego, dobrobytu i konkurencyjności, oraz wezwała do podjęcia działań zmierzających do promowania równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach oraz we wszystkich obszarach w celu pełnego wykorzystania talentów wszystkich osób.

Parlament Europejski wielokrotnie wzywał spółki i państwa członkowskie do zwiększenia reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych oraz wezwał Komisję do zaproponowania kwot legislacyjnych w celu osiągnięcia progu krytycznego 30 % członkostwa kobiet w organach zarządzających do 2015 r. i 40 % do 2020 r.¹¹.

Europejscy partnerzy społeczni potwierdzili swoje zobowiązanie do dalszego działania w tym obszarze w swoim programie prac na lata 2012–2014.

Cel wniosku

Celem wniosku jest znaczne zwiększenie liczby kobiet w organach spółek w całej UE za pomocą ustanowienia celu minimalnego w wysokości 40 % udziału niedostatecznie reprezentowanej płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie oraz nałożenie wymogu na spółki, w których udział osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci jest niższy od średniej, do wprowadzenia wcześniej ustalonych, jasnych, neutralnie sformułowanych i jednoznacznych kryteriów w procedurach powoływania kandydatów na stanowiska w organach spółek w celu wypełnienia ustanowionego celu.

Wniosek ma na celu promowanie równości płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych oraz pełne wykorzystanie istniejącej puli talentów kandydatów w celu równiejszej reprezentacji płci w organach spółek, przyczyniając się w ten sposób do spełnienia celów strategii „Europa 2020”. Proponowana dyrektywa doprowadzi do

⁸ COM(2010) 78 final.

⁹ COM(2010) 491 final.

¹⁰ Zob. sprawozdanie Komisji „More women in senior positions”, styczeń 2010 r.; dokument roboczy służb Komisji „Równowaga płci w kierownictwie przedsiębiorstw”, marzec 2011 r. (SEC(2011) 246 final); sprawozdanie z postępu prac „Women in economic decision-making in the EU”, marzec 2012 r.; dokument roboczy służb Komisji „Postępy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn w 2011 r.”, kwiecień 2012 r. (SWD(2012) 85 final).

¹¹ Zob. np. rezolucja z dnia 6 lipca 2011 r. w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw (2010/2115(INI)), rezolucja z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2011 r. (2011/2244(INI)).

zmniejszenia barier stojących przed kobietami, które starają się o stanowiska w organach spółek oraz poprawi łaad korporacyjny i wyniki spółek.

Minimalna harmonizacja dotycząca zarówno obowiązującego spółki giełdowe wymogu podejmowania decyzji w sprawie powoływania kandydatów na podstawie obiektywnej oceny porównawczej ich kwalifikacji, jak i ustanowienia celu ilościowego w zakresie równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych wydaje się niezbędną, aby zapewnić konkurencyjne warunki działania i aby spółki giełdowe uniknęły praktycznych problemów na rynku wewnętrznym.

Wymierny cel osiągnięcia 40 % reprezentacji określony w niniejszej dyrektywie ma zastosowanie jedynie w odniesieniu do stanowisk dyrektorów niewykonawczych, aby zachować odpowiednią równowagę między koniecznością zwiększenia zróżnicowania płci w organach spółek, z jednej strony, a potrzebą ograniczenia ingerencji w codzienne zarządzanie spółką, z drugiej strony. Dyrektorzy niewykonawczy i rady nadzorcze odgrywają zasadniczą rolę w powoływaniu kandydatów na stanowiska kierownicze najwyższego szczebla i w kształtowaniu polityki spółki w zakresie zasobów ludzkich. Większa obecność niedostatecznie reprezentowanej płci wśród dyrektorów niewykonawczych będzie zatem miała pozytywne skutki dla zróżnicowania płci na wszystkich szczeblach kariery.

We wniosku skoncentrowano się na spółkach giełdowych ze względu na znaczenie gospodarcze oraz ich widoczność. Spółki te ustanawiają standardy dla całego sektora prywatnego. Ponadto organy tych spółek są zazwyczaj duże i mają podobny status prawny w całej UE, co zapewnia niezbędną porównywalność sytuacji.

Proponowany cel 40 % minimalnego udziału obu płci jest zgodny z celami będącymi obecnie przedmiotem dyskusji oraz ustalonymi w kilku państwach członkowskich UE/EOG. Wartość ta mieści się w przedziale między minimalną masą krytyczną 30 %, którą uznano za niezbędną do uzyskania trwałego wpływu na wyniki organów spółki, a pełnym parytetem płci (50 %).

Spójność z innymi obszarami polityki i celami Unii oraz z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej

Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych wartości Unii i jej głównych celów na mocy art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu UE. Zgodnie z art. 8 TFUE, Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz promowania równości mężczyzn i kobiet we wszystkich swoich działaniach.

Istnieje kilka istotnych, obowiązujących środków prawnych służących promowaniu równego traktowania oraz równości szans mężczyzn i kobiet w zakresie zatrudnienia i pracy, w tym również samozatrudnienia¹².

Wniosek jest zgodny z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej („Karta”). Umożliwi on promowanie niektórych z praw podstawowych, w szczególności praw związanych z równością kobiet i mężczyzn (art. 23) oraz wolnością wyboru zawodu (art. 15). Wniosek odnosi się także do wolności prowadzenia działalności gospodarczej (art. 16) i prawa własności (art. 17). Zostanie to przeprowadzone w uzasadniony sposób: zgodnie z zasadą proporcjonalności we wniosku skoncentrowano się na członkach organów spółek pełniących

¹² W szczególności dyrektywy 2006/54/WE i 2010/41/UE.

funkcje niewykonawcze, którzy chociaż odgrywają ważną rolę, w szczególności w odniesieniu do ładu korporacyjnego, nie są zaangażowani w bieżące zarządzanie spółką.

Artykuł 21 ust. 1 Karty zakazuje, co do zasady, wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć. W art. 23 uznano jednak, że zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej.

Powyższa zasada **działań pozytywnych** została również uznana w art. 157 ust. 4 TFUE.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej ustanowił kryteria, jakie należy spełnić w celu pogodzenia dwóch różnych koncepcji: formalnej równości traktowania oraz działań pozytywnych mających na celu doprowadzenie do faktycznej równości - obu ujętych w Karcie, jak również w art. 157 TFUE oraz w art. 3 dyrektywy 2006/54/WE.

Kryteria te są następujące:

- 1) środki muszą dotyczyć sektora, w którym kobiety są niedostatecznie reprezentowane;
- 2) mogą one dawać pierwszeństwo wyłącznie kandydatom płci żeńskiej posiadającym takie same kwalifikacje jak kandydaci płci męskiej;
- 3) nie mogą one dawać automatycznego i bezwarunkowego pierwszeństwa kandydatom o takich samych kwalifikacjach, ale muszą zawierać „klauszulę derogacyjną”, która obejmuje możliwość przyznawania odstępstw w uzasadnionych przypadkach, uwzględniających indywidualną sytuację, w szczególności sytuację osobistą każdego z kandydatów.

Wniosek jest zgodny z wyżej wymienionymi kryteriami (zob. art. 4 ust. 3).

2. WYNIKI KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI ORAZ OCENY SKUTKÓW

Konsultacje i wiedza specjalistyczna

W dniach 5 marca - 28 maja 2012 r. Komisja zorganizowała konsultacje społeczne w celu zebrania opinii zainteresowanych stron odnośnie do tego, czy należy podjąć jakiekolwiek działanie w celu zajęcia się kwestią nierównowagi płci w organach spółek, i jeżeli tak, jakiego rodzaju ma być to działanie. Z ogólnej liczby 485 odpowiedzi, 161 zostało wysłanych przez poszczególnych obywateli, a 324 przez organizacje. Wśród nich było 13 państw członkowskich, 3 rządy regionalne, 6 miast lub gmin, 79 przedsiębiorstw (zarówno dużych spółek giełdowych, jak i MŚP), 56 stowarzyszeń przedsiębiorców na szczeblu UE oraz szczeblu krajowym, 53 organizacje pozarządowe (większość z nich to organizacje kobiece), związki zawodowe, stowarzyszenia zawodowe, partie polityczne, stowarzyszenia inwestorów oraz udziałowców, podmioty zaangażowane w ład korporacyjny i inne.

Osiągnięto powszechny konsensus co do pilnej potrzeby zwiększenia liczby kobiet w organach spółek. Zdecydowana większość respondentów była zgodna, że zróżnicowana pod

względem płci siła robocza i struktura organów spółek przyczynia się do innowacji, kreatywności, dobrego zarządzania oraz rozszerzenia rynku dla spółek, zatem niewykorzystanie potencjału gospodarczego wykwalifikowanych kobiet byłoby działaniem krótkowzrocznym. Zainteresowane strony wyrażały różne opinie w odniesieniu do odpowiednich środków służących wprowadzeniu pożądanых zmian. Część zainteresowanych stron, przede wszystkim z sektora biznesu, preferowała dalszą samoregulację, inni - w tym związki zawodowe, organizacje kobiece oraz inne organizacje pozarządowe i pewna liczba organów regionalnych i gminnych – opowiadali się za bardziej ambitnym podejściem polegającym na przyjęciu wiążących celów. Niektóre zainteresowane strony zasugerowały, aby w pierwszej kolejności skoncentrować się na członkach zarządów pełniących funkcje niewykonawcze i radach nadzorczych, ponieważ będzie się to wiązać z mniejszą ingerencją w bieżące zarządzanie spółkami, a członkami zarządów pełniącymi funkcje wykonawcze zająć się w późniejszym terminie.

Badanie Eurobarometru z 2011 r.¹³ wykazało, że 88 % Europejczyków uważa, iż kobiety powinny być w równym stopniu reprezentowane na wysokich stanowiskach kierowniczych w spółkach. Uczestnicy mogli wybrać między trzema wariantami osiągnięcia równowagi płci w organach spółek, a ich preferencje wyglądały następująco: samoregulacja w ramach spółek (31 %), wiążące środki prawne (26 %) oraz niewiążące środki prawne, takie jak kodeksy i karty ładu korporacyjnego (20 %). Za prawodawstwem unijnym opowiada się jednak 75 % Europejczyków, pod warunkiem że takie przepisy uwzględnią posiadanie odpowiednich kwalifikacji i nie będą preferować automatycznie jednej z płci.

Ocena skutków

W ramach oceny skutków przeanalizowano pięć wariantów polityki, opisanych w całości w sprawozdaniu z oceny skutków:

- **Wariant 1:** scenariusz odniesienia (tj. brak dalszych działań na szczeblu UE);
- **Wariant 2:** zalecenie Komisji zachęcające państwa członkowskie do osiągnięcia celu polegającego na tym, że do roku 2020 przynajmniej 40 % członków organów spółek będzie należeć do każdej z płci;
- **Wariant 3:** dyrektywa wprowadzająca wiążący cel co najmniej 40 % osób z każdej płci pełniących stanowiska dyrektorów niewykonawczych do 2020 r.;
- **Wariant 4:** dyrektywa wprowadzająca wiążący cel co najmniej 40 % członków organów spółek należących do każdej z płci do 2020 r. w przypadku dyrektorów niewykonawczych oraz elastyczny cel w odniesieniu do dyrektorów wykonawczych, który zostanie ustalony przez same spółki;
- **Wariant 5:** dyrektywa wprowadzająca wiążący cel co najmniej 40 % członków organów spółek należących do każdej z płci do 2020 r. zarówno w odniesieniu do dyrektorów wykonawczych, jak i dyrektorów niewykonawczych.

¹³ Specjalne wydanie Eurobarometru 376 (2012 r.), Kobiety na stanowiskach decyzyjnych (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

Wynik porównania konsekwencji różnych wariantów polityki wskazuje, że: (i) środki wiążące są skuteczniejsze w osiąganiu celów polityki niż środki niewiążące; (ii) środki odnoszące się zarówno do członków organów spółek pełniących funkcje wykonawcze, jak i niewykonawcze są skuteczniejsze w porównaniu ze środkami odnoszącymi się tylko do jednej grupy; oraz (iii) środki wiążące przyniosą więcej korzyści społecznych i gospodarczych niż środki niewiążące.

Skuteczność różnych wariantów polityki jest jednocześnie bezpośrednio powiązana z zakresem ingerowania w prawa spółek i ich udziałowców jako właścicieli tych spółek, w tym w ich prawa podstawowe. W porównaniu z niewiążącym środkiem przynoszącym wyraźne, ale ograniczone skutki, znaczne zwiększenie wpływu pod względem celów polityki wymagałoby instrumentu o mocy wiążącej, który wprowadzałby minimalne wymogi w odniesieniu do składu organów spółek.

Środki wiążące zakładałyby porównywalnie większe koszty oraz obciążenia administracyjne, które pozostawałyby jednak raczej umiarkowane w porównaniu z przewidywanymi korzyściami gospodarczymi. We wszystkich utrzymanych wariantach polityki przewiduje się minimalne obciążenie administracyjne, pod warunkiem, że te warianty będą obejmować wyłącznie spółki giełdowe, które zgodnie z oczekiwaniami są w stanie skorzystać z obowiązujących mechanizmów sprawozdawczości.

W niniejszym wniosku opowiedziano się za zwiększoną efektywnością ustalonych celów oraz wynikającymi z niej korzyściami gospodarczymi i społecznymi w odniesieniu do członków organów spółek pełniących funkcje niewykonawcze, co uzasadnia większy stopień ingerencji w prawa podstawowe. We wniosku nie ustanowiono wiążącego celu w odniesieniu do członków organów spółek pełniących funkcje wykonawcze ze względu na zwiększoną potrzebę posiadania przez nich specyficznej wiedzy branżowej oraz doświadczenia w codziennym zarządzaniu spółką. Spółki powinny jednak zostać zobligowane do podjęcia – w odniesieniu do dyrektorów wykonawczych – zobowiązań odzwierciedlających wspomniane szczególne okoliczności oraz do składania sprawozdań dotyczących przestrzegania przedmiotowych zobowiązań. Niniejszy wniosek opiera się zatem na wariantcie nr 4.

3. ASPEKTY PRAWNE WNIOSKU

Podstawa prawna

Artykuł 157 ust. 3 TFUE stanowi podstawę prawną do przyjęcia wszelkich środków wiążących zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym działań pozytywnych.

Niniejszy wniosek opiera się na art. 157 ust. 3 TFUE.

Zasada pomocniczości

Środki wprowadzone przez niektóre państwa członkowskie w celu zwiększenia równowagi płci w organach spółek bardzo się między sobą różnią, a znaczna liczba państw członkowskich, w szczególności państw, w których udział kobiet wśród dyrektorów jest szczególnie niski, nie podjęła żadnych działań w tym obszarze. Państwa te nie wykazują

żadnych chęci w tym kierunku lub spotykają się z oporem w przypadku zamiaru podjęcia takich działań. Jednocześnie istnieją rozbieżności pod względem liczby kobiet w organach spółek między państwami członkowskimi, z kluczowym wskaźnikiem wahającym się od 3 % do 27 %. Jest to sytuacja, która zagraża osiągnięciu podstawowego celu równości płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych w Unii.

Prognozy zawarte w sprawozdaniu z oceny skutków oparte na kompleksowych informacjach dotyczących istniejących lub planowanych inicjatyw legislacyjnych i samoregulacyjnych w tym obszarze we wszystkich państwach członkowskich pokazują, że bez działań ze strony UE można oczekiwać wzrostu reprezentacji kobiet w organach spółek giełdowych z 13,7 % w 2012 r. do 20,4 % (20,84 % wyłączając MŚP) w 2020 r. na poziomie UE. Tylko jedno państwo członkowskie (Francja) osiągnie 40 % reprezentację kobiet w organach spółek do 2020 r. na skutek wiążących przepisów krajowych dotyczących kwot. Szacuje się, że tylko 7 kolejnych państw członkowskich - Finlandia, Łotwa, Niderlandy, Słowacja, Hiszpania, Dania i Szwecja - osiągnie 40 % reprezentację do 2035 r. Jest to wynik niezadowolający z perspektywy równości płci, a ponadto nie byłby on wystarczający do wprowadzenia „masy krytycznej” kobiet do organów spółek w całej Unii, która - jak pokazują badania - jest niezbędna do wywarcia pozytywnego wpływu na wyniki spółek. W oparciu o ten scenariusz oczekuje się, że UE jako całość nie osiągnie 40 % reprezentacji kobiet w organach spółek nawet do 2040 r. Niezależnie od ogólnych możliwości państw członkowskich w zakresie skutecznego działania, konkretne deklaracje państw członkowskich dotyczące ich zamiarów, w tym ich odpowiedzi na konsultacje społeczne i przewidywania oparte na wszystkich dostępnych informacjach, pokazują wyraźnie, że państwa członkowskie, działając indywidualnie, nie osiągną celu bardziej zrównoważonej reprezentacji płci w organach spółek do 2020 r. lub w przewidywalnej przyszłości zgodnie z celami polityki określonymi w niniejszym wniosku.

Sytuacja ta pociąga za sobą określone zagrożenia w zakresie osiągnięcia podstawowego celu równości płci w Unii. Traktaty założycielskie miały na celu stworzenie konkurencyjnych i równych warunków działania między państwami członkowskimi poprzez ustanowienie zasady równości wynagrodzeń i równości płci na rynku pracy, aby uniknąć jakiegokolwiek konkurencji między państwami członkowskimi w kwestiach pracy i równego traktowania. Państwa członkowskie mogą rzeczywiście mieć opory przed samodzielnym regulowaniem tego obszaru, ponieważ mogą dostrzegać ryzyko postawienia własnych spółek w niekorzystnej sytuacji w stosunku do spółek z innych państw członkowskich. Takie postrzeganie sytuacji, wzmocnione naciskiem ze strony środowiska biznesowego, stanowi dodatkową, istotną przeszkodę powstrzymującą państwa członkowskie przed podejmowaniem odpowiedniego działania.

Ponadto niejednorodne i rozbieżne regulacje na poziomie krajowym prowadzą do praktycznych problemów w funkcjonowaniu rynku wewnętrznego. Różne zasady w zakresie prawa spółek i sankcje nakładane za nieprzestrzeganie krajowych wiążących kwot, takie jak wykluczenie z procedury udzielania zamówień publicznych, mogą prowadzić do komplikacji w życiu gospodarczym oraz mieć charakter odstraszaający w przypadku inwestycji transgranicznych spółek i tworzenia jednostek zależnych w innych państwach członkowskich. Rozbieżne przepisy lub brak przepisów dotyczących minimalnych standardów procedury powoływania na kluczowe stanowiska członków organów spółek pełniących funkcje niewykonawcze oraz wpływ tych różnic na ład korporacyjny i ocenę ładu korporacyjnego przez inwestorów mogą z kolei prowadzić do problemów w funkcjonowaniu rynku wewnętrznego.

Potencjał konkurencyjności i wzrostu nierozzerwalnie związany z wykorzystaniem w pełni puli talentów kobiet o najlepszych kwalifikacjach do pełnienia stanowisk na poziomie organów spółek można zrealizować w bardziej skuteczny sposób pod kątem skali, jeżeli wszystkie państwa członkowskie zaangażują się w działania w tym kierunku, a w szczególności te państwa, w których wskaźniki udziału kobiet są obecnie na niskim poziomie i nie podjęto ani nawet nie zaplanowano żadnych działań. Jedynie środek na poziomie UE może skutecznie pomóc w zapewnieniu konkurencyjnych i równych warunków działania w Unii i w uniknięciu praktycznych problemów w życiu gospodarczym poprzez minimalną harmonizację wymogów w zakresie ładu korporacyjnego odnoszących się do podejmowania decyzji w sprawie powoływania kandydatów w oparciu o obiektywne kryteria kwalifikacji w celu osiągnięcia równowagi płci pośród dyrektorów niewykonawczych.

Można zatem stwierdzić, że cele zaplanowanych działań nie mogą zostać w sposób dostateczny osiągnięte przez same państwa członkowskie i zostaną raczej łatwiej osiągnięte poprzez skoordynowane działania na szczeblu UE niż za pomocą inicjatyw krajowych o różnym zakresie, zasięgu i skuteczności. Wniosek jest zatem zgodny z zasadą pomocniczości.

Zasada proporcjonalności

Środki niewiążące, takie jak poprzednie zalecenia na szczeblu UE oraz wezwanie do samoregulacji, nie doprowadziły do osiągnięcia celu zwiększenia równości płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych w całej UE i nie można oczekiwać, że stanie się tak w przyszłości. Aby osiągnąć te cele konieczne jest zatem podjęcie szerszej zakrojonych działań na szczeblu UE. Nie powinny one jednak wykraczać poza ściśle niezbędny zakres środków zmierzających do osiągnięcia zrównoważonego postępu w zakresie obecności kobiet w organach spółek bez naruszania sposobu funkcjonowania prywatnych spółek i gospodarki rynkowej.

Wniosek w zakresie minimalnej harmonizacji jest ograniczony do ustalenia wspólnych celów i pozostawienia państwom członkowskim odpowiedniego marginesu wolności do ustalenia, w jaki sposób można je najlepiej osiągnąć na szczeblu krajowym, z uwzględnieniem krajowych, regionalnych oraz lokalnych okoliczności, w tym krajowego prawa spółek oraz zasad powoływania do organów spółek. W szczególności wniosek nie zakłada konieczności wprowadzania niepotrzebnych zmian w krajowym prawie spółek, a jedynie takich, które są ściśle niezbędne dla minimalnej harmonizacji wymogów w zakresie podejmowania decyzji w sprawie powoływania kandydatów oraz respektuje różne struktury organów w poszczególnych państwach członkowskich. Wniosek nie dotyczy małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), dla których takie środki mogłyby stanowić nieproporcjonalne obciążenie. Ponadto, jak wyjaśniono powyżej, we wniosku ustalono cele ilościowe jedynie dla członków organów spółek pełniących funkcje niewykonawcze, tym samym znacznie ograniczając ingerencję w bieżące zarządzanie spółką. Ponieważ dyrektorzy niewykonawczy prowadzą głównie działania nadzorcze, łatwiej jest zatrudnić wykwalifikowanych kandydatów spoza spółki lub konkretnego sektora, co ma znaczenie w przypadku obszarów gospodarki, w których osoby należące do jednej z płci są szczególnie słabo reprezentowane wśród pracowników.

Przejściowy charakter proponowanej dyrektywy (zob. art. 10) podkreśla jej zgodność z zasadami pomocniczości oraz proporcjonalności.

Wybór instrumentu

Dyrektywa stanowi najlepszy instrument zapewnienia spójnego minimalnego poziomu zróżnicowania płci wśród dyrektorów niewykonawczych w organach spółek giełdowych w całej UE, umożliwiając jednocześnie państwom członkowskim dostosowanie szczegółowych regulacji do określonych sytuacji pod względem krajowego prawa spółek oraz wybór najlepszych środków wykonywania prawa i stosowania sankcji. Pozwala to również poszczególnym państwom członkowskim na dobrowolne wprowadzenie przepisów wykraczających poza minimalny standard.

Europejski Obszar Gospodarczy

Niniejszy tekst ma znaczenie dla Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a dyrektywa po decyzji Wspólnego Komitetu EOG będzie miała zastosowanie do państw należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego niebędących państwami członkowskimi UE.

4. WPLYW NA BUDŻET

Wniosek nie ma wpływu finansowego na budżet Unii.

5. SZCZEGÓŁOWE WYJAŚNIENIE KONKRETNÝCH PRZEPISÓW

Artykuł 1: Cel

W przepisie tym określono cel niniejszej dyrektywy.

Artykuł 2: Definicje

W przedmiotowym artykule określono kluczowe definicje, opierające się na definicjach zawartych w zaleceniu Komisji 2005/162/WE dotyczącym roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej)¹⁴, w zaleceniu Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącym definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw¹⁵ w odniesieniu do definicji małych i średnich przedsiębiorstw oraz w dyrektywie 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 przedsiębiorstw¹⁶ w odniesieniu do definicji przedsiębiorstw publicznych.

Definicje te gwarantują w szczególności, że niniejsza dyrektywa jest stosowana w jednakowy sposób do różnych systemów struktury organów spółek giełdowych istniejących w państwach członkowskich, tj. do systemu dualistycznego („two-tier”), w którym istnieją oddzielnie zarząd i rada nadzorcza, do systemu monistycznego („one-tier”), łączącego funkcje zarządzania i nadzorczą w ramach jednego organu, jak również systemów mieszanych, cechujących się elementami typowymi zarówno dla systemów monistycznych, jak i dualistycznych, lub umożliwiających spółkom wybranie wariantu z różnych modeli.

¹⁴ Dz.U. L 52 z 25.2.2005, s. 51

¹⁵ Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 36.

¹⁶ Dz.U. L 318 z 17.11.2006, s. 17.

Definicja „dyrektora” uściśla, że cele ustalone w dyrektywie dotyczą wszystkich dyrektorów niewykonawczych, w tym przedstawicieli pracowników spółki, w tych państwach członkowskich, w których pewna liczba dyrektorów niewykonawczych musi lub może zostać powołana albo wybrana przez załogę spółki lub organizacje pracowników spółki na podstawie przepisów lub praktyk krajowych, natomiast konkretne procedury zapewniające realizację celów określonych w niniejszej dyrektywie powinny zostać ustanowione przez przedmiotowe państwa członkowskie (zob. motyw 21).

Artykuł 3: Wyłączenie małych i średnich przedsiębiorstw

W przedmiotowym artykule wyklucza się z zakresu stosowania dyrektywy spółki giełdowe, które są małymi lub średnimi przedsiębiorstwami (MŚP), zgodnie z definicją zawartą w zaleceniu Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącym definicji mikropodsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw¹⁷.

Artykuł 4: Cele w odniesieniu do dyrektorów niewykonawczych

W ust. 1 na spółki giełdowe, w których osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych, nałożono zobowiązanie ustanowienia wcześniej określonych, jasnych, neutralnie sformułowanych i jednoznacznych kryteriów wykorzystywanych podczas oceny porównawczej kwalifikacji kandydatów na przedmiotowe stanowiska, by osiągnąć cel zakładający wspomniany odsetek osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. Krótszy termin na osiągnięcie tego celu (dzień 1 stycznia 2018 r.) ma zastosowanie do spółek, które są przedsiębiorstwami publicznymi w rozumieniu art. 2 lit. b) dyrektywy Komisji 2006/111/WE z dnia 16 listopada 2006 r. w sprawie przejrzystości stosunków finansowych między państwami członkowskimi a przedsiębiorstwami publicznymi, a także w sprawie przejrzystości finansowej wewnątrz określonych przedsiębiorstw¹⁸. Państwa członkowskie wywierają dominujący wpływ na takie spółki, a zatem dysponują większą liczbą instrumentów w celu szybszego wprowadzenia zmian.

W ust. 2 określono metodę obliczania dokładnej liczby stanowisk dyrektorów niewykonawczych niezbędnych do wypełnienia celu, o którym mowa w ust. 1. Powinna być ona jak najbardziej zbliżona do 40 %, niezależnie od tego, czy znajdzie się poniżej czy powyżej tego progu, ale jednocześnie spółki giełdowe nie powinny być zobowiązane do wyznaczania osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na połowę lub większą liczbę stanowisk członków organów spółek w celu uniknięcia nadmiernych ograniczeń.

W ust. 3 wprowadzono zasadę preferencji, aby wypełnić cel określony w ust. 1. Zasada preferencji stanowi, że w przypadku gdy na dane stanowisko zgłoszą się kandydaci obydwu płci o takich samych kwalifikacjach, pierwszeństwa udziela się kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, chyba że obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria dotyczące poszczególnych kandydatów przechyla szalę na korzyść kandydata płci przeciwnej. Powyższy wymóg proceduralny jest niezbędny do zapewnienia zgodności przedmiotowych celów z orzecznictwem¹⁹ Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dotyczącym działań pozytywnych. Wymogi określone w tym ustępie powinny zostać

¹⁷ Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 36

¹⁸ Dz.U. L 318 z 17.11.2006, s. 17.

¹⁹ C-450/93: Kalanke (1995 r. Rec. s. I-3051), C-409/95: Marschall (1997 r. Rec. s. I-6363), C-158/97: Badeck (2000 r. Rec. s. I-1875), C-407/98: Abrahamsson (2000 r. Rec. s. I-5539).

spełnione na odpowiednim etapie procedury rekrutacji, w zależności od prawa krajowego oraz statutu spółki giełdowej.

W ust. 4 nałożono obowiązek ujawniania informacji i zasadę ciężaru dowodu mającą zastosowanie w przypadku zakwestionowania procedury rekrutacji przez niewybranego kandydata.

W ust. 5 przewidziano możliwość uzasadnienia niewypełnienia celu, gdy osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % siły roboczej.

Ustęp 6 stanowi, że cel określony w ust. 1 może również zostać spełniony w przypadku gdy 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

W ust. 1 na spółki giełdowe nałożono obowiązek podjęcia indywidualnych zobowiązań w odniesieniu do reprezentacji obu płci wśród dyrektorów wykonawczych, które należy wypełnić do dnia 1 stycznia 2020 r. lub do dnia 1 stycznia 2018 r. w przypadku spółek giełdowych, które są przedsiębiorstwami publicznymi.

W ust. 2 na spółki giełdowe nałożono obowiązek corocznego dostarczania i publikowania informacji dotyczących składu ich organów pod względem płci oraz zgodności z art. 4 ust. 1 i z art. 5 ust. 1.

W ust. 3 na spółki giełdowe, które nie wypełnią celów w zakresie stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub zobowiązań w zakresie stanowisk dyrektorów wykonawczych, nakłada się dodatkowy obowiązek wyjaśnienia powodów oraz dołączenia opisu środków podjętych i zaplanowanych, aby wypełnić cele lub zobowiązania w przyszłości.

Ustęp 4 dotyczy kompetencji krajowych organów ds. równości ustanowionych na mocy dyrektywy 2006/54/WE.

Artykuł 6: Sankcje

Przedmiotowy artykuł zobowiązuje państwa członkowskie do określenia przepisów dotyczących sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszenia niniejszej dyrektywy. Sankcje te powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Niepełny wykaz ewentualnych konkretnych środków przedstawiono w ust. 2.

Artykuł 7: Wymogi minimalne

Ten przepis określa charakter dyrektywy polegający na minimalnej harmonizacji.

Artykuł 8: Wdrożenie

Państwa członkowskie mają obowiązek przyjęcia odpowiednich środków transpozycji w ciągu dwóch lat od daty przyjęcia dyrektywy. Artykuł precyzuje zobowiązania dotyczące przedmiotowych środków oraz zgłaszania tych środków Komisji. Ustęp 3 umożliwia państwom członkowskim, które przed wejściem w życie niniejszej dyrektywy podjęły środki w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród

dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych, zawieszenie stosowania wymogów proceduralnych dotyczących powoływania do organów spółek, zawartych w art. 4 ust. 1, 3, 4 i 5, pod warunkiem, że mogą one dowieść, że podjęte środki wykazują podobną skuteczność w zakresie realizacji celu określonego w art. 4 ust. 1.

Artykuły 9, 10 i 11: Przegląd; Wejście w życie i wygaśnięcie; Adresaci

W dyrektywie nałożono na państwa członkowskie obowiązek sprawozdawczy. Co dwa lata Komisja zobowiązana jest do dokonania przeglądu dyrektywy oraz przygotowania sprawozdania dotyczącego jej stosowania, w szczególności w zakresie wypełniania celów dyrektywy.

Cele pozostają w mocy jedynie do czasu osiągnięcia trwałych postępów w zakresie składu organów pod względem płci, a w dyrektywie umieszczono przygotowaną w tym celu klauzulę wygaśnięcia.

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**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,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego²⁰,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

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. Na warunkach przewidzianych w art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (zwanego dalej „Traktatem”), Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz promowania równości mężczyzn i kobiet we wszystkich swoich działaniach. Artykuł 157 ust. 3 Traktatu 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 Traktatu i w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, który stanowi, że należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i że zasada równości nie stanowi przeszkody w

²⁰ Dz.U. C , , s. .

utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej.

- (3) W zaleceniu Rady nr 84/635/EWG z dnia 13 grudnia 1984 r. w sprawie promowania działań pozytywnych na rzecz kobiet²¹ 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 z dnia 2 grudnia 1996 r. w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym²² 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 Europejska przedstawiła kilka sprawozdań opisujących sytuację w zakresie osiągania zróżnicowania płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych²³. Komisja zachęcała spółki giełdowe w Unii Europejskiej do zwiększenia liczby kobiet w swoich organach za pomocą środków samoregulacyjnych oraz do podjęcia konkretnych, dobrowolnych zobowiązań w tym zakresie²⁴. Komisja Europejska w Karcie kobiet²⁵ 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 2010–2015²⁶ za jedno z zadań priorytetowych.
- (5) W europejskim pakcie na rzecz równości płci 2011–2020, przyjętym w dniu 7 marca 2011 r., Rada potwierdziła, że strategie w zakresie równości płci mają istotne znaczenie dla wzrostu gospodarczego, dobrobytu oraz konkurencyjności, potwierdziła swoje zaangażowanie w niwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, tak by zrealizować cele strategii „Europa 2020”, zwłaszcza w trzech dziedzinach o wielkim znaczeniu dla równości płci, tj. w dziedzinie zatrudnienia, kształcenia i włączenia społecznego, a także wezwała do podjęcia działań zmierzających do promowania równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach i we wszystkich dziedzinach w celu pełnego wykorzystania talentów całej populacji.
- (6) Parlament Europejski w rezolucji w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw z dnia 6 lipca 2011 r.²⁷, wezwał przedsiębiorstwa do osiągnięcia przełomowego progu 30 % kobiet wśród członków organów kierowniczych do roku 2015 oraz 40 % do roku

²¹ Dz.U. L 331 z 19.12.1984, s. 34.

²² Dz.U. L 319 z 10.12.1996, s. 11.

²³ Sprawozdanie Komisji „More women in senior positions” (2010 r.); dokument roboczy służb Komisji „Równowaga płci w kierownictwie przedsiębiorstw” z dnia 1.3.2011 r., (SEC (2011) 246 final); sprawozdanie z postępu prac „Women in economic decision-making in the EU” z dnia 5.3.2012 r.; dokument roboczy służb Komisji „Postępy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn w 2011 r.” z dnia 16.4.2012 (SWD(2012) 85 final).

²⁴ „Kobiety w zarządzie – zobowiązanie dla Europy”, IP/11/242.

²⁵ COM(2010) 78 final.

²⁶ COM(2010) 491 final.

²⁷ 2010/2115(INI).

2020. Wezwał Komisję do zaproponowania do 2012 r. stosownego prawodawstwa, w tym dotyczącego wartości procentowych obecności kobiet w takich organach, jeżeli przedsiębiorstwa i państwa członkowskie nie podejmą dobrowolnych środków. Parlament Europejski powtórzył to wezwanie do ustanowienia odpowiedniego prawodawstwa w rezolucji z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2011 r.²⁸.

- (7) Odpowiednie wykorzystanie zasobów ludzkich jest najbardziej istotnym czynnikiem decydującym o konkurencyjności gospodarki oraz ma kluczowe znaczenie dla rozwiązania stojących przed UE wyzwań demograficznych, skutecznego konkurowania na poziomie gospodarki globalnej oraz zapewniania przewagi komparatywnej wobec państw trzecich. Liczba najlepiej wykształconych i wykwalifikowanych kobiet ciągle rośnie, na co wskazuje fakt, że kobiety stanowią 60 % absolwentów uniwersytetów. Dalsza niemożność wykorzystania tej puli talentów przy powoływaniu osób na stanowiska związane z podejmowaniem decyzji gospodarczych byłaby porażką polegającą na niewykorzystaniu wykwalifikowanych zasobów ludzkich.
- (8) Na poziomie spółek powszechnie uznaje się, że obecność kobiet w organach spółek poprawia funkcjonowanie ładu korporacyjnego, ponieważ wyniki działania zespołów oraz jakość procesu decyzyjnego ulegają poprawie ze względu na bardziej zróżnicowane oraz wspólnotowe podejście łączące szersze spektrum różnych punktów widzenia, prowadząc w ten sposób do podejmowania bardziej zrównoważonych decyzji. Wiele badań wykazało, że istnieje pozytywny związek między zróżnicowaniem płci na poziomie ścisłego kierownictwa oraz wynikami finansowymi spółki i jej rentownością. Zwiększenie obecności kobiet w organach spółek giełdowych w Unii będzie zatem miało pozytywny wpływ na wyniki tych spółek.
- (9) Istniejące dowody wskazują również na to, że równość na rynku pracy może również wywierać bardzo pozytywny wpływ na wzrost gospodarczy. Zwiększenie obecności kobiet w organach spółek giełdowych w Unii wpływa nie tylko na kobiety powołane do tych organów, ale również przyczynia się do przyciągania utalentowanych kobiet do przedmiotowych przedsiębiorstw oraz zapewniania większej obecności kobiet na wszystkich szczeblach zarządzania i w obrębie siły roboczej. Dlatego też wyższy udział kobiet w organach spółek ma pozytywny wpływ na niwelowanie zarówno zróżnicowania poziomu zatrudnienia ze względu na płeć, jak również zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć. Wykorzystywanie w pełni istniejącej puli talentów kobiet stanowiłoby znaczną poprawę pod względem zwrotu z inwestycji w kształcenie zarówno w przypadku osób fizycznych, jak i sektora publicznego. Niedostateczna reprezentacja kobiet w organach spółek giełdowych w UE stanowi straconą szansę pod względem osiągnięcia długoterminowego, zrównoważonego wzrostu gospodarczego we wszystkich państwach członkowskich.
- (10) Mimo istniejącego prawodawstwa Unii mającego na celu zapobieganie i zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, zaleceń Rady ukierunkowanych w szczególności na zwiększenie obecności kobiet w procesie podejmowania decyzji gospodarczych oraz działań na szczeblu Unii zachęcających do samoregulacji, mężczyźni mają nadal zdecydowaną przewagę liczebną nad kobietami w najwyższych organach decyzyjnych

²⁸

2011/2244(INI).

spółek w całej Unii. W sektorze prywatnym, a zwłaszcza w spółkach giełdowych, ten brak równowagi płci jest szczególnie znaczący i dotkliwy. Według głównego wskaźnika Komisji dotyczącego reprezentacji płci w organach spółek, współczynnik udziału kobiet w procesie podejmowania najważniejszych decyzji gospodarczych jest nadal na bardzo niskim poziomie. W styczniu 2012 r. kobiety zajmowały jedynie 13,7 % stanowisk w organach największych spółek giełdowych w państwach członkowskich. Kobiety stanowiły jedynie 15 % dyrektorów niewykonawczych.

- (11) Odsetek kobiet w organach spółek zwiększa się bardzo powoli, osiągając w ciągu ostatnich lat średni roczny wzrost w wysokości zaledwie 0,6 punktu procentowego. Wskaźnik poprawy w poszczególnych państwach członkowskich był różny i prowadził do bardzo rozbieżnych wyników. Dużo bardziej znaczący postęp odnotowano w tych państwach członkowskich, w których wprowadzono środki wiążące. Coraz większe różnice między państwami członkowskimi prawdopodobnie wzrosną, biorąc pod uwagę bardzo odmienne podejścia stosowane przez poszczególne państwa członkowskie w celu zwiększania reprezentacji kobiet w organach spółek.
- (12) Niejednorodne i rozbieżne regulacje lub brak regulacji na poziomie krajowym w odniesieniu do równowagi płci w organach spółek giełdowych nie tylko prowadzą do różnic w liczbie kobiet wśród dyrektorów niewykonawczych i różnych wskaźników poprawy w poszczególnych państwach członkowskich, ale stwarzają także przeszkody dla rynku wewnętrznego, nakładając na europejskie spółki giełdowe rozbieżne wymogi w zakresie ładu korporacyjnego. Różnice w wymogach prawnych i samoregulacyjnych dotyczących składu organów spółek mogą prowadzić do komplikacji praktycznych w przypadku spółek giełdowych prowadzących działalność transgraniczną, zwłaszcza przy tworzeniu jednostek zależnych lub przy połączeniach i przejęciach, jak również w przypadku kandydatów na stanowiska w organach spółek.
- (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.
- (14) Chociaż niniejsza dyrektywa nie ma na celu szczegółowego zharmonizowania przepisów krajowych dotyczących procedur rekrutacji i kryteriów kwalifikacji na stanowiska w organach spółek, wprowadzenie pewnych minimalnych standardów dotyczących obowiązującego spółki giełdowe charakteryzujące się brakiem zrównoważonej reprezentacji płci wymogu podejmowania decyzji w sprawie powoływania dyrektorów niewykonawczych na podstawie obiektywnej, porównawczej oceny kwalifikacji kandydatów pod względem umiejętności

niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy jest konieczne w celu uzyskania równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych. Jedynie środek przyjęty na poziomie UE może skutecznie pomóc w zapewnieniu konkurencyjnych i równych warunków działania w całej Unii i w uniknięciu praktycznych problemów w życiu gospodarczym.

- (15) W strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego rozwoju gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu²⁹ stwierdzono, że zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy jest wstępnym warunkiem pobudzania wzrostu gospodarczego oraz rozwiązywania problemów związanych z przemianami demograficznymi w Europie. W strategii określono główny cel uzyskania do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia wynoszącego 75 % w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w przedziale wieku 20–64 lat, który może zostać osiągnięty jedynie przy wyraźnym zaangażowaniu w kwestię równości płci oraz zwiększonych wysiłkach zmierzających do zniesienia wszystkich przeszkód zwiększania obecności kobiet na rynku pracy. Obecny kryzys gospodarczy uwidoczniał coraz silniejszą potrzebę oparcia europejskiej gospodarki na wiedzy, kompetencjach i innowacjach oraz pełnego wykorzystania całej puli dostępnych talentów. Szacuje się, że zwiększenie udziału kobiet w procesie podejmowania decyzji gospodarczych, w szczególności w organach spółek, będzie mieć pozytywny efekt zewnętrzny na zatrudnienie kobiet w tych spółkach, który rozprzestrzeni się na całą gospodarkę.
- (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 wymagania 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.
- (17) Spółki, których akcje są notowane na giełdzie, charakteryzują się szczególnym znaczeniem gospodarczym, widocznością na rynku oraz wywieranym na niego wpływem. Środki przewidziane w niniejszej dyrektywie mają zatem zastosowanie do spółek giełdowych zdefiniowanych jako spółki zarejestrowane w państwie członkowskim, których papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14) dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych³⁰ 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.
- (18) Dyrektywa nie ma zastosowania do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), zdefiniowanych w zaleceniu Komisji 2003/361/WE z dnia 6

²⁹ COM(2010) 2020 final.

³⁰ Dz.U. L 145 z 30.4.2004, s. 1.

maja 2003 r. dotyczącym definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw³¹, nawet jeżeli są one spółkami giełdowymi.

- (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.
- (22) Na spółki giełdowe w Unii należy nałożyć wymóg wprowadzenia odpowiednich procedur służących wypełnieniu konkretnych celów w zakresie składu ich organów pod względem płci. Spółki giełdowe, w których osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych, powinny powoływać kandydatów na przedmiotowe stanowiska na podstawie oceny porównawczej ich kwalifikacji, przeprowadzonej w oparciu o wcześniej określone, jasne, neutralnie sformułowane oraz jednoznaczne kryteria, aby osiągnąć wspomniany cel najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. W związku z tym w dyrektywie ustanawia się wymóg, aby do dnia 1 stycznia 2020 r. co najmniej 40 % dyrektorów niewykonawczych należało do płci niedostatecznie reprezentowanej. Cel ten dotyczy co do zasady jedynie ogólnej 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

³¹ Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 36.

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

- (23) Państwa członkowskie mają decydujący wpływ na spółki giełdowe, które są przedsiębiorstwami publicznymi w rozumieniu art. 2 lit. b) dyrektywy Komisji 2006/111/WE z dnia 16 listopada 2006 r. w sprawie przejrzystości stosunków finansowych między państwami członkowskimi a przedsiębiorstwami publicznymi, a także w sprawie przejrzystości finansowej wewnątrz określonych przedsiębiorstw³². Ze względu na ten dominujący wpływ dysponują one instrumentami niezbędnymi do szybszego wprowadzania koniecznych zmian. Dlatego też w takich spółkach cel zajmowania co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinien zostać osiągnięty wcześniej.
- (24) Określenie liczby stanowisk dyrektorów niewykonawczych koniecznej do wypełnienia założonego celu wymaga dodatkowego doprecyzowania, ponieważ w przypadku rozmiaru większości organów spółek możliwe jest, z matematycznego punktu widzenia, jedynie przekroczenie progu wymaganych 40 % lub pozostanie poniżej tej wartości. W związku z tym liczba stanowisk w organach spółek konieczna do osiągnięcia celu powinna odpowiadać liczbie jak najbardziej zbliżonej do progu 40 %. Jednocześnie, aby uniknąć dyskryminowania początkowo nadmiernie reprezentowanej płci, spółki giełdowe nie powinny być zobowiązane do powoływania osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na co najmniej połowę stanowisk dyrektorów niewykonawczych. Dlatego przykładowo osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinny otrzymać przynajmniej jedno stanowisko w organach spółki na trzy lub cztery stanowiska dyrektorów niewykonawczych, przynajmniej dwa stanowiska w organach spółki na pięć lub sześć stanowisk dyrektorów niewykonawczych oraz przynajmniej trzy stanowiska w organach spółki na siedem lub osiem stanowisk dyrektorów niewykonawczych.
- (25) W orzecznictwie³³ dotyczącym działań pozytywnych i ich zgodności z zasadą niedyskryminacji ze względu na płeć (obecnie określoną również w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej), 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

³² Dz.U. L 318 z 17.11.2006, s. 17.

³³ C-450/93: Kalanke (1995 r. Rec. s. I-3051), C-409/95: Marschall (1997 r. Rec. s. I-6363), C-158/97: Badeck (2000 r. Rec. s. I-1875), C-407/98: Abrahamsson (2000 r. Rec. s. I-5539).

i jednoznacznych kryteriów. Przykłady rodzajów kryteriów wyboru, jakie mogłyby stosować spółki, obejmują doświadczenie zawodowe związane z zarządzaniem i nadzorem, znajomość konkretnych, stosownych dziedzin, takich jak finanse, controlling lub zarządzanie zasobami ludzkimi, zdolności kierownicze i komunikacyjne oraz umiejętności w zakresie tworzenia sieci kontaktów. Pierwszeństwo należy się kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli dany kandydat posiada takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej pod względem posiadania umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy oraz jeżeli obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria odnoszące się do konkretnych kandydatów nie przechyla szali na korzyść kandydata płci przeciwnej.

- (27) Metody rekrutowania oraz powoływania dyrektorów są różne w poszczególnych państwach członkowskich oraz spółkach. Mogą one obejmować wstępną selekcję kandydatów, którzy zostaną przedstawieni zgromadzeniu udziałowców, na przykład przez komitet ds. nominacji, bezpośrednie powoływanie dyrektorów przez indywidualnych udziałowców lub głosowanie na zgromadzeniu udziałowców nad poszczególnymi kandydatami lub listami kandydatów. Wymogi dotyczące wyboru kandydatów powinny być wypełniane na odpowiednim etapie procedury rekrutacji zgodnie z prawem krajowym oraz statutami zainteresowanych spółek giełdowych. W tym względzie dyrektywa ustanawia jedynie minimalną harmonizację procedur rekrutacji, umożliwiając stosowanie warunków przewidzianych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, aby osiągnąć cel, jakim jest bardziej zrównoważona reprezentacja płci w organach spółek giełdowych.
- (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 odstraszające sankcje stosowane w przypadku naruszenia przepisów niniejszej dyrektywy, do których można zaliczyć grzywny administracyjne oraz nieważność lub stwierdzenie nieważności powołania lub wyboru dyrektorów niewykonawczych dokonanego w sposób sprzeczny z przepisami krajowymi przyjętymi na podstawie art. 4 ust. 1, orzeczone przez organ sądowy.

- (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.
- (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.
- (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 publikowane, a w przypadku gdy spółka nie wypełniła celu, zawierać opis środków, jakie podjęła do tej pory i jakie zamierza podjąć w przyszłości, aby wypełnić przedmiotowy cel.
- (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 praw podstawowych Unii Europejskiej. 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, zgodnej z celami określonymi w niniejszej dyrektywie. W świetle tych okoliczności i uwzględniając pogłębiające się różnice między państwami członkowskimi pod względem reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek, równowaga płci w organach spółek w całej Unii może zostać zwiększona dzięki wspólnemu podejściu, a potencjał w zakresie równości płci, konkurencyjności oraz wzrostu gospodarczego można zrealizować w lepszy sposób za pomocą skoordynowanych działań na szczeblu UE zamiast inicjatyw krajowych o różnym zakresie, zasięgu oraz skuteczności. Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie i w związku z tym, że 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.
- (38) Zgodnie z zasadą proporcjonalności przewidzianą w tym samym artykule, niniejsza dyrektywa ogranicza się do określenia wspólnych celów i zasad i nie wykracza poza środki niezbędne do osiągnięcia tych celów. Państwom członkowskim pozostawia się wystarczającą swobodę określenia, w jaki sposób cele określone w niniejszej dyrektywie można najlepiej zrealizować z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych, w szczególności zasad i praktyk w zakresie powoływania na stanowiska w organach spółek. Niniejsza dyrektywa nie ingeruje w możliwość powoływania przez spółki najbardziej wykwalifikowanych członków ich organów oraz przyznaje wszystkim spółkom giełdowym dostatecznie długi okres dostosowawczy.
- (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.
- (40) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających³⁴ 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

³⁴

Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

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 środków w celu przyspieszenia postępu w osiągnięciu równowagi płci, wyznaczając jednocześnie spółkom dostatecznie długi termin na przeprowadzenie niezbędnych w tym celu działań.

Artykuł 2
Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

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

Wylączenie 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 osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych powołują kandydatów na przedmiotowe stanowiska na podstawie oceny porównawczej ich kwalifikacji, przeprowadzonej w oparciu o wcześniej określone, jasne, neutralnie sformułowane oraz jednoznaczne kryteria, aby osiągnąć wspomniany odsetek najpóźniej do dnia 1 stycznia 2020 r. lub w przypadku spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r.
2. Liczba stanowisk dyrektorów niewykonawczych niezbędna do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 jest liczbą najbardziej zbliżoną do wartości 40 %, ale nieprzekraczającą 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 szczególne dotyczące konkretnych kandydatów przechyla szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej.
4. Państwa członkowskie gwarantują, że spółki giełdowe są zobowiązane do ujawnienia na wniosek niewybranego kandydata kryteriów kwalifikacji, na których oparto wybór, obiektywnej oceny porównawczej tych kryteriów oraz – w stosownych przypadkach – względów przechylających szalę na korzyść kandydata należącego do płci przeciwnej.

5. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami prawnymi, mające zagwarantować, że w przypadku gdy niewybrany kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci ustali fakty, na podstawie których można domniemywać, że posiadał on takie same kwalifikacje jak powołany kandydat należący do płci przeciwnej, na spółce giełdowej spoczywa ciężar dowodu, że nie naruszono zasady ustanowionej w ust. 3.
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.
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 na temat reprezentacji płci w ich organach z rozróżnieniem na dyrektorów niewykonawczych i wykonawczych oraz na temat środków podjętych w związku z celami określonymi w art. 4 ust. 1 i w ust. 1 niniejszego artykułu, a także publikowania tych informacji w odpowiedni i przystępny sposób na swojej stronie internetowej.
3. Jeżeli spółka giełdowa nie realizuje celów określonych w art. 4 ust. 1 lub własnych, indywidualnych zobowiązań podjętych na podstawie ust. 1 niniejszego artykułu, informacje, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, obejmują uzasadnienie niezrealizowania celów lub zobowiązań oraz opis środków, które spółka przyjęła lub zamierza przyjąć, aby wypełnić cele lub zobowiązania.
4. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zagwarantowania, że organ lub organy wskazane zgodnie z art. 20 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana)³⁵ są również właściwe ds. promocji, analizy, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek giełdowych.

³⁵

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

Artykuł 6

Sankcje

1. Państwa członkowskie ustanawiają zasady dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania.
2. Sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające i mogą obejmować następujące środki:
 - a) grzywny administracyjne;
 - 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 ani nie zakłócają prawidłowego funkcjonowania rynku wewnętrznego.

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. Niezwłocznie przekazują Komisji treść tych przepisów.
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 najpóźniej do dnia 1 stycznia 2018 r. w przypadku spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi.

Przedmiotowe państwa członkowskie przekazują te informacje Komisji.

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

Artykuł 9

Przegląd

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji najpóźniej do dnia 1 stycznia 2017 r., a następnie co dwa lata, sprawozdanie z wykonania niniejszej dyrektywy. Sprawozdania te zawierają między innymi wyczerpujące informacje dotyczące środków podjętych z myślą o realizacji celów określonych w art. 4 ust. 1, informacje przedstawione zgodnie z art. 5 ust. 2 i informacje dotyczące indywidualnych zobowiązań przyjętych przez spółki giełdowe na podstawie art. 5 ust. 1.
2. Po zawieszeniu – na podstawie art. 8 ust. 3 – stosowania wymogów proceduralnych dotyczących powoływania na stanowiska w organach spółek, zawartych w art. 4 ust. 1, 3, 4 i 5, państwa członkowskie w sprawozdaniach, o których mowa w ust. 1, uwzględniają informacje dotyczące konkretnych wyników uzyskanych za pomocą środków krajowych, o których mowa w art. 8 ust. 3. Komisja sporządza następnie szczegółowe sprawozdanie, oceniając, czy środki te umożliwiają osobom należącym do niedostatecznie reprezentowanej płci objęcie 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych będących przedsiębiorstwami publicznymi do dnia 1 stycznia 2018 r. oraz, w przypadku spółek giełdowych niebędących przedsiębiorstwami publicznymi, do dnia 1 stycznia 2020 r. Pierwsze takie sprawozdanie Komisja sporządza do dnia 1 stycznia 2017 r., a kolejne w ciągu sześciu miesięcy od otrzymania stosownych sprawozdań krajowych na podstawie ust. 1.

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 najpóźniej 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.

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 Brukseli dnia [...] r.

*W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący*

*W imieniu Rady
Przewodniczący*