

**DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2022/2381****z dnia 23 listopada 2022 r.****w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych 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-Społecznego <sup>(1)</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów <sup>(2)</sup>,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą <sup>(3)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Zgodnie z art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) równość jest wartością leżącą u podstaw Unii i jest wspólna państwom członkowskim w społeczeństwie opartym na równości kobiet i mężczyzn. Zgodnie z art. 3 ust. 3 TUE Unia ma wspierać równość kobiet i mężczyzn.
- (2) Art. 157 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) przyznaje Parlamentowi Europejskiemu i Radzie uprawnienia w zakresie przyjmowania na poziomie Unii środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy.
- (3) W celu zapewnienia w praktyce pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym art. 157 ust. 4 TFUE pozwala na działania pozytywne poprzez umożliwienie państwom członkowskim utrzymania lub przyjmowania środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania. Art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”) przewiduje, 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 płci niedostatecznie reprezentowanej.
- (4) Europejski filar praw socjalnych, który został ogłoszony wspólnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w 2017 r., zawiera wśród swoich zasad równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn, w tym w odniesieniu do uczestnictwa w rynku pracy, warunków zatrudnienia i rozwoju kariery.
- (5) Aby osiągnąć równość płci w miejscu pracy, konieczne jest kompleksowe podejście, które obejmuje również wspieranie zrównoważonych pod względem płci procesów decyzyjnych w spółkach na wszystkich szczeblach, a także zniwelowanie luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Zapewnienie równości w miejscu pracy jest również jednym z kluczowych warunków umożliwiających ograniczenie ubóstwa wśród kobiet.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 133 z 9.5.2013, s. 68.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 218 z 30.7.2013, s. 33.

<sup>(3)</sup> Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 20 listopada 2013 r. (Dz.U. C 436 z 24.11.2016, s. 225) oraz stanowisko Rady w pierwszym czytaniu z dnia 17 października 2022 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym). Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 17 października 2022 r. (Dz.U. C 433 z 15.11.2022, s. 14).

- (6) W zaleceniu Rady 84/635/EWG<sup>(4)</sup> 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<sup>(5)</sup> zalecono, aby państwa członkowskie zachęcały sektor prywatny do zwiększenia obecności kobiet na wszystkich szczeblach procesów decyzyjnych, w szczególności poprzez przyjęcie planów równości i programów działań pozytywnych lub w ramach realizacji takich planów i programów.
- (7) Niniejsza dyrektywa ma służyć zapewnieniu stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz realizacji celu polegającego na zrównoważonej pod względem płci reprezentacji na najwyższych stanowiskach kierowniczych poprzez ustanowienie zestawu wymogów proceduralnych dotyczących procesu selekcji kandydatów w celu powołania lub wybrania na stanowiska dyrektorskie przy zapewnieniu przejrzystości i na podstawie zasług.
- (8) W ostatnich latach Komisja przedstawiła szereg sprawozdań opisujących sytuację w zakresie osiągania równości płci w procesach podejmowania decyzji gospodarczych. Zachęcała ona spółki giełdowe do zwiększenia liczby przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci w swoich organach za pomocą środków samoregulacyjnych oraz do podjęcia konkretnych, dobrowolnych zobowiązań w tym zakresie. W swoim komunikacie z dnia 5 marca 2010 r. zatytułowanym „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 w sektorze publicznym i prywatnym, a także potwierdziła swoje zobowiązanie do wykorzystania swoich uprawnień do dążenia do bardziej sprawiedliwej reprezentacji kobiet i mężczyzn na odpowiedzialnych stanowiskach w życiu publicznym i w gospodarce. Poprawa równowagi płci w procesach decyzyjnych była jednym z priorytetów wyznaczonych przez Komisję w jej komunikacie z dnia 21 września 2010 r. zatytułowanym „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015”. Osiągnięcie równowagi płci w procesach decyzyjnych i polityce jest jednym z priorytetów określonych w komunikacie Komisji z dnia 5 marca 2020 r. zatytułowanym „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”.
- (9) W swoich konkluzjach z dnia 7 marca 2011 r. w sprawie europejskiego paktu na rzecz równości płci (2011–2020) Rada przyznała, że strategię w zakresie równości płci mają istotne znaczenie dla wzrostu gospodarczego, dobrobytu oraz konkurencyjności. Rada potwierdziła swoje zaangażowanie w niwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, tak aby zrealizować cele strategii „Europa 2020”, zwłaszcza w trzech dziedzinach o wielkim znaczeniu dla równości płci, tj. w dziedzinie zatrudnienia, kształcenia i promowania włączenia społecznego. Wezwała ona również 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 wszystkich talentów. W tym względzie wykorzystanie wszystkich talentów, wiedzy i pomysłów wzbogaciłoby różnorodność zasobów ludzkich oraz poprawiłoby perspektywę dla przedsiębiorstw.
- (10) W swoim komunikacie z dnia 3 marca 2010 r. zatytułowanym „Europa 2020» na rzecz inteligentnego, trwałego rozwoju gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu” (zwanym dalej „strategią »Europa 2020«”) Komisja stwierdziła, że zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy jest jednym ze wstępnych warunków pobudzania wzrostu gospodarczego oraz rozwiązywania problemów związanych z przemianami demograficznymi w Europie. W strategii „Europa 2020” określono główny cel polegający na uzyskaniu do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia wynoszącego co najmniej 75 % dla ludności Unii w przedziale wieku od 20 do 64 lat. Ważne jest, aby podjęto wyraźne zobowiązanie do wyeliminowania utrzymującej się luki płacowej między kobietami a mężczyznami oraz aby podjęto zwiększone wysiłki zmierzające do zniesienia wszystkich przeszkód wobec uczestnictwa kobiet w rynku pracy, w tym istniejącego zjawiska „szklanego sufitu”. W deklaracji z Porto, która została podpisana przez szefów państw lub rządów w dniu 8 maja 2021 r.<sup>(6)</sup>, z zadowoleniem przyjęto nowe główne cele Unii w zakresie zatrudnienia, umiejętności i ograniczania ubóstwa oraz zmienioną tablicę wskaźników społecznych zaproponowaną przez Komisję w jej komunikacie z dnia 4 marca 2021 r. zatytułowanym „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych”. Ten plan działania przewiduje, że aby osiągnąć ogólny cel, jakim jest wskaźnik zatrudnienia w wysokości co najmniej 78 % wśród ludności Unii w wieku od 20 do 64 lat do 2030 r., należy dążyć do zmniejszenia co najmniej o połowę luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami w porównaniu z 2019 r. Szacuje się, że zwiększenie udziału kobiet w procesach podejmowania decyzji gospodarczych, w szczególności w organach spółek, będzie mieć pozytywny wpływ na zatrudnienie kobiet w tych spółkach oraz na całą gospodarkę. W następstwie kryzysu związanego z COVID-19 równość płci i przywództwo sprzyjające włączeniu społecznemu mają większe znaczenie niż kiedykolwiek wcześniej, co jest zbieżne z koniecznością pełnego wykorzystania puli dostępnych talentów, zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet. Badania wykazały, że włączenie społeczne i różnorodność umożliwiają odbudowę i zwiększanie odporności. Mają one ogromne znaczenie dla zapewnienia konkurencyjności gospodarki unijnej, zachęcania do innowacji oraz podwyższania standardów zawodowych w organach spółek.

<sup>(4)</sup> 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).

<sup>(5)</sup> 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).

<sup>(6)</sup> <https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) Parlament Europejski w swojej rezolucji z dnia 6 lipca 2011 r. w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw wezwał spółki do osiągnięcia przełomowego progu 30 % kobiet wśród członków organów kierowniczych do 2015 r. oraz 40 % do 2020 r. Wezwał Komisję do zaproponowania do 2012 r. – jeżeli środki podjęte przez spółki i państwa członkowskie zostaną uznane za nieodpowiednie – stosownego prawodawstwa, w tym dotyczącego systemu kwotowego. Ważne byłoby, aby takie prawodawstwo zostało wdrożone tymczasowo oraz aby było motorem zmian i szybkich reform mających na celu wyeliminowanie utrzymujących się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz stereotypów w procesach podejmowania decyzji gospodarczych. Parlament Europejski powtórzył to wezwanie do zaproponowania odpowiedniego prawodawstwa w swoich rezolucjach z dnia 13 marca 2012 r. i z dnia 21 stycznia 2021 r.
- (12) Ważne jest, aby instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii dawały przykład w kwestii równości płci, między innymi poprzez wyznaczenie celów dotyczących zrównoważonej pod względem płci reprezentacji na wszystkich szczeblach kierowniczych. Szczególną uwagę należy zwrócić na strategię dotyczące rekrutacji na stanowiska kierownicze najwyższego szczebla. W związku z tym w swoim komunikacie z dnia 5 marca 2020 r. zatytułowanym „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025” podkreślono, że instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii powinny zapewnić równowagę płci na stanowiskach kierowniczych. W swoim komunikacie z dnia 5 kwietnia 2022 r. zatytułowanym „Nowa strategia w zakresie zasobów ludzkich dla Komisji” Komisja zobowiązała się do zapewnienia do 2024 r. pełnej równości płci na wszystkich swoich szczeblach kierowniczych. Komisja będzie monitorować postępy i regularnie składać stosowne sprawozdania w tym zakresie na swojej stronie internetowej. Komisja dzieli się też najlepszymi praktykami z innymi instytucjami, organami i jednostkami organizacyjnymi Unii, a na swojej stronie internetowej przedstawi sprawozdanie na temat sytuacji w zakresie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych w tych instytucjach, organach i jednostkach organizacyjnych. W swojej decyzji z dnia 13 stycznia 2020 r. Prezydium Parlamentu Europejskiego uzgodniło, że należy ustalić cele w zakresie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych najwyższego i średniego szczebla na 2024 r. Parlament Europejski będzie nadal monitorował postępy na wszystkich szczeblach swojego kierownictwa i zamierza dawać dobry przykład do naśladowania. W swojej strategii różnorodności i inkluzyjności 2021–2024 Rada zobowiązała się do realizacji celu zakładającego równość płci na stanowiskach kierowniczych w Sekretariacie Generalnym (SGR), z marginesem wynoszącym 45–55 %, najpóźniej do końca 2026 r. W planie działania SGR na rzecz równości płci na szczeblu kierowniczym określono środki służące osiągnięciu tego celu.
- (13) Ważne jest, aby spółki i przedsiębiorstwa promowały, wspierały i rozwijały talent kobiet na wszystkich szczeblach w ciągu całej ich kariery, tak aby wykwalifikowane kobiety miały możliwości zasiadania w organach spółek i pełnienia stanowisk kierowniczych.
- (14) Aby promować równość płci i wspierać udział kobiet w procesach decyzyjnych, w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158<sup>(7)</sup>, która propaguje równowagę między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, przewidziano podjęcie przez państwa członkowskie środków niezbędnych do zapewnienia równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobiety i mężczyzn poprzez urlopy rodzicielskie, ojcowskie i opiekuńcze, obok istniejących urlopów macierzyńskich. Dyrektywa ta przewiduje również prawo do ubiegania się o elastyczną organizację pracy.
- (15) Powoływanie kobiet na stanowiska dyrektorów utrudnione jest przez szereg konkretnych czynników, którym można zaradzić nie tylko przy pomocy wiążących zasad, lecz również przez działania edukacyjne i zachęty wpierające dobre praktyki. Przede wszystkim należy upowszechniać wiedzę – w szkołach handlowych i na uniwersytetach – o wynikających z równości płci korzyściach dla konkurencyjności spółek. Należy również zachęcać do regularnej rotacji w przypadku dyrektorów oraz wprowadzać pozytywne działania w celu promowania i nagradzania starań państw członkowskich i spółek na rzecz przyjęcia bardziej zdecydowanego podejścia do takich zmian w najwyższych organach podejmujących decyzje gospodarcze na wszystkich szczeblach.
- (16) W Unii jest wiele kobiet o wysokich kwalifikacjach, a ich liczba ciągle rośnie, czego dowodem jest fakt, że kobiety stanowią 60 % absolwentów uczelni wyższych. Realizacja celu równowagi płci w organach spółek ma zasadnicze znaczenie dla efektywnego wykorzystania dostępnego potencjału kobiet o wysokich kwalifikacjach, co ma kluczowe znaczenie dla sprostania stojącym przed Unią wyzwaniom demograficznym i gospodarczym. Niedostateczna reprezentacja kobiet w organach spółek oznacza zatem straconą szansę dla ogółu gospodarek państw członkowskich oraz dla ich rozwoju i wzrostu. Pełne wykorzystanie dostępnego potencjału kobiet o wysokich kwalifikacjach zwiększyłoby też zwrot z inwestycji w kształcenie zarówno w przypadku osób fizycznych, jak i sektora publicznego. Powszechnie uznaje się, że obecność kobiet w organach spółek usprawnia ład korporacyjny, ponieważ bardziej zróżnicowane i zbiorowe podejście łączące szersze spektrum różnych punktów widzenia ma korzystny wpływ na wyniki pracy zespołowej i jakość procesów decyzyjnych. Liczne badania wykazały, że różnorodność prowadzi do

(7) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

bardziej proaktywnego modelu biznesowego, bardziej wyważonych decyzji i wyższych standardów zawodowych w organach spółek, które lepiej odzwierciedlają realia społeczne i potrzeby konsumentów. Zachęca też do innowacji. Wiele badań wykazało również, że istnieje pozytywny związek między zróżnicowaniem płci na poziomie kadry kierowniczej najwyższego szczebla oraz wynikami finansowymi spółki i jej rentownością, prowadzący do znacznego długoterminowego zrównoważonego wzrostu. Realizacja celu dotyczącego równowagi płci w organach spółek ma zatem podstawowe znaczenie dla zapewnienia konkurencyjności Unii w zglobalizowanej gospodarce oraz oferowałaby przewagę komparatywną względem państw trzecich.

- (17) Zwiększenie reprezentacji kobiet w organach spółek wpływa nie tylko na kobiety powołane do tych organów, ale również przyczynia się do przyciągania utalentowanych kobiet do spółek oraz zapewniania większej obecności kobiet na wszystkich szczeblach zarządzania i w ramach siły roboczej. Dlatego też wyższy udział kobiet w organach spółek może mieć pozytywny wpływ na niwelowanie zarówno luki w zatrudnieniu, jak i luki płacowej między kobietami a mężczyznami.
- (18) Pomimo dowodów potwierdzających korzystny wpływ równowagi płci na same spółki i ogólnie na gospodarkę oraz pomimo obowiązującego prawa unijnego zakazującego dyskryminacji ze względu na płeć i pomimo trwających działań na poziomie Unii propagujących samoregulację, kobiety są nadal zdecydowanie niedostatecznie reprezentowane w najwyższych organach decyzyjnych spółek w całej Unii. Statystyki pokazują, że odsetek kobiet uczestniczących w procesach podejmowania decyzji biznesowych na najwyższym szczeblu utrzymuje się na bardzo niskim poziomie. Jeśli połowy puli talentów nawet nie bierze się pod uwagę przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych, sam proces powoływania i jego jakość mogą być narażone na szwank, co prowadzi do zwiększenia nieufności wobec struktur władzy w przedsiębiorstwach, a nawet do ograniczenia efektywnego wykorzystania dostępnego kapitału ludzkiego. Ważne jest, aby struktura społeczeństwa była wiernie odzwierciedlona w procesach decyzyjnych w przedsiębiorstwach oraz aby wykorzystywano potencjał całej ludności Unii. Według Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w 2021 r. kobiety stanowiły średnio 30,6 % członków organów spółek w największych spółkach giełdowych i jedynie 8,5 % prezesów. To pokazuje, że kobiety są – w sposób niesprawiedliwy i dyskryminujący – niedostatecznie reprezentowane, co wyraźnie podważa unijne zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Należy zatem wprowadzić i wzmocnić środki służące wspieraniu rozwoju kariery kobiet na wszystkich szczeblach zarządzania, a szczególną uwagę należy zwrócić na zapewnienie, aby działało się tak w przypadku spółek giełdowych, ze względu na znaczącą odpowiedzialność gospodarczą i społeczną spoczywającą na takich spółkach. Dodatkowo ważne jest, aby organy i jednostki organizacyjne Unii dawały przykład, jeśli chodzi o niwelowanie istniejących nierówności płci w składzie swoich własnych zarządów.
- (19) Odsetek kobiet zasiadających w organach spółek zwiększał się bardzo powoli w ciągu ostatnich lat. 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 podejścia co do poprawy równowagi płci w organach spółek. Zachęca się zatem państwa członkowskie, aby dzieliły się informacjami o skutecznych środkach, które zostały podjęte, oraz politykach, które zostały przyjęte, na poziomie krajowym, a także aby 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.
- (20) 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 do różnych wskaźników poprawy w poszczególnych państwach członkowskich, ale stwarzają także przeszkody dla rynku wewnętrznego, nakładając na spółki giełdowe w Unii rozbieżne wymogi w zakresie ładu korporacyjnego. Te różnice w wymogach prawnych i samoregulacyjnych dotyczących składu organów spółek mogą prowadzić do komplikacji praktycznych w przypadku spółek giełdowych prowadzących działalność transgraniczną, w szczególności przy tworzeniu jednostek zależnych lub przy połączeniach i przejęciach, oraz w przypadku kandydatów na stanowiska dyrektorskie.
- (21) Brak równowagi płci w spółkach jest większy na wyższych szczeblach. Co więcej, wiele kobiet na stanowiskach kierowniczych najwyższego szczebla zajmuje się takimi dziedzinami, jak zasoby ludzkie czy komunikacja, natomiast mężczyźni na wyższych szczeblach zatrudniani są w spółce częściej do zarządzania ogólnego lub „liniowego”. Jako że większość kandydatów na stanowiska dyrektorskie ma doświadczenie na stanowisku kierowniczym najwyższego szczebla, istotne jest, aby liczba kobiet awansujących na takie stanowiska w spółkach była większa.

- (22) Jednym z głównych czynników umożliwiających prawidłowe wykonanie niniejszej dyrektywy jest skuteczne stosowanie kryteriów selekcji dyrektorów, które mają być ustalane z góry, z zastosowaniem pełnej przejrzystości, zakładających równe uznawanie kwalifikacji, wiedzy i umiejętności, niezależnie od płci kandydatów.
- (23) Obecny brak przejrzystości procesu selekcji i kryteriów kwalifikacji odnoszących się do stanowisk dyrektorskich w większości państw członkowskich stanowi znaczącą przeszkodę w osiągnięciu większej równowagi płci wśród dyrektorów 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 stanowiska dyrektorskie ubieganie się o stanowiska w organach spółek, na których ich kwalifikacje byłyby najbardziej potrzebne, oraz kwestionowanie dyskryminujących ze względu na płeć decyzji w sprawie powołania, ograniczając tym samym swobodny przepływ pracowników na rynku wewnętrznym. Z drugiej strony inwestorzy mogą mieć strategie inwestycyjne, które wymagają przekazywania informacji związanych również z wiedzą fachową i kompetencjami dyrektorów. Większa przejrzystość kryteriów kwalifikacji i procesu selekcji dyrektorów umożliwia inwestorom dokonywanie lepszej oceny strategii biznesowej spółki i podejmowanie świadomych decyzji. Ważne jest zatem, aby procedury powoływania do organów spółek były jasne i przejrzyste oraz aby kandydaci byli oceniani obiektywnie, na podstawie swoich indywidualnych zasług, niezależnie od ich płci.
- (24) Chociaż niniejsza dyrektywa nie ma na celu szczegółowego zharmonizowania przepisów krajowych dotyczących procesu selekcji i kryteriów kwalifikacji na stanowiska dyrektorskie, w celu osiągnięcia równowagi płci należy wprowadzić pewne minimalne standardy w odniesieniu do wymogu obowiązującego spółki giełdowe, w których brakuje zrównoważonej reprezentacji płci, dotyczącego selekcji kandydatów powoływanych lub wybieranych na stanowiska dyrektorskie na podstawie przejrzystego i wyraźnie określonego procesu selekcji oraz obiektywnej, porównawczej oceny kwalifikacji kandydatów pod względem odpowiedniości, kompetencji i wyników w pracy. Jedynie wiążący środek przyjęty na poziomie Unii może skutecznie pomóc w zapewnieniu konkurencyjnych i równych warunków działania w całej Unii oraz w uniknięciu praktycznych problemów w działalności biznesowej.
- (25) Unia powinna zatem zmierzać do zwiększenia obecności kobiet w organach spółek we wszystkich państwach członkowskich w celu pobudzenia wzrostu gospodarczego, wspierania mobilności na rynku pracy, zwiększenia konkurencyjności spółek giełdowych oraz w celu osiągnięcia faktycznej równości płci na rynku pracy. Do celu tego należy dążyć poprzez ustanowienie minimalnych wymogów dotyczących pozytywnych działań w formie środków wiążących. Te środki wiążące powinny być ukierunkowane na realizację celu ilościowego w odniesieniu do składu organów spółek pod względem płci, mając na uwadze fakt, że państwa członkowskie oraz państwa trzecie, które zastosowały tę lub podobną metodę, osiągnęły najlepsze rezultaty w zmniejszaniu niedostatecznej reprezentacji kobiet na stanowiskach związanych z podejmowaniem decyzji gospodarczych.
- (26) Ważne jest, aby każda spółka giełdowa opracowała politykę równości płci, aby osiągnąć bardziej zrównoważoną reprezentację płci na wszystkich szczeblach. Taka polityka mogłaby obejmować wskazywanie zarówno kandydatek kobiet, jak i kandydatów mężczyzn na kluczowe stanowiska, programy mentoringu i programy rozwoju kariery dla kobiet, a także strategie w zakresie zasobów ludzkich mające zachęcać do zróżnicowania procesów rekrutacji.
- (27) Spółki giełdowe mają szczególne znaczenie gospodarcze, widoczność oraz wpływ na cały rynek. Takie spółki ustanawiają standardy w odniesieniu do gospodarki w szerszym rozumieniu i oczekuje się, że ich praktyki będą stanowić przykład dla innych rodzajów spółek. Publiczny charakter spółek giełdowych uzasadnia – z uwagi na interes publiczny – objęcie ich regulacjami w większym stopniu.
- (28) Środki przewidziane w niniejszej dyrektywie powinny mieć zastosowanie do spółek giełdowych.
- (29) Niniejsza dyrektywa nie powinna mieć zastosowania do mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).
- (30) Do celów niniejszej dyrektywy państwem członkowskim właściwym do celów regulowania kwestii objętych zakresem niniejszej dyrektywy powinno być państwo członkowskie, w którym dana spółka giełdowa ma siedzibę. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na przepisy krajowe określające prawo mające zastosowanie do spółek w kwestiach, których nie reguluje niniejsza dyrektywa.
- (31) Istnieją różne systemy struktur organów spółek giełdowych w państwach członkowskich; różni 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 łączą cechy obu systemów lub które umożliwiają spółkom wybór między różnymi modelami. Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich systemów organów spółek istniejących w państwach członkowskich.

- (32) We wszystkich systemach organów spółek rozróżnia się – prawnie lub faktycznie – stanowiska dyrektorów wykonawczych, którzy są zaangażowani w bieżące zarządzanie spółką, oraz stanowiska dyrektorów niewykonawczych, którzy pełnią funkcję nadzorczą i nie są zaangażowani w bieżące zarządzanie spółką giełdową. Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa równowagi płci w ramach obu kategorii dyrektorów. Aby zachować właściwą równowagę między potrzebą zwiększenia równowagi płci w organach spółek a potrzebą ograniczenia ingerencji w bieżące zarządzanie spółką, niniejsza dyrektywa wprowadza rozróżnienie między tymi dwiema kategoriami dyrektorów.
- (33) W niektórych państwach członkowskich pewien odsetek dyrektorów niewykonawczych może lub musi, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, być powoływany lub wybierany przez pracowników lub organizacje pracownicze danej spółki. Cele ilościowe określone w niniejszej dyrektywie powinny mieć zastosowanie także do takich dyrektorów. Zważywszy jednak na fakt, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami pracowników, państwo członkowskie powinno ustanowić środki służące zapewnieniu realizacji tych celów, z należytym uwzględnieniem szczegółowych przepisów dotyczących wyboru lub wyznaczenia przedstawicieli pracowników zgodnie z prawem krajowym oraz z poszanowaniem swobody głosowania w wyborach na przedstawicieli pracowników. Ze względu na różnice w krajowym prawie spółek między poszczególnymi państwami członkowskimi powinno to obejmować możliwość stosowania przez państwa członkowskie celów ilościowych oddzielnie wobec przedstawicieli akcjonariuszy i przedstawicieli pracowników.
- (34) Państwa członkowskie powinny nałożyć na spółki giełdowe albo cel polegający na tym, aby do dnia 30 czerwca 2026 r. osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały w organach spółek co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych, albo, alternatywnie, z uwagi na fakt, iż istotne jest zwiększenie przez spółki giełdowe odsetka osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na wszystkich stanowiskach decyzyjnych, cel polegający na tym, aby do dnia 30 czerwca 2026 r. osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały w organach spółek co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych, z myślą o promowaniu bardziej zrównoważonej reprezentacji płci wśród wszystkich dyrektorów.
- (35) Cele polegające na tym, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały w organach spółek co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorów, dotyczą ogólnie pojętej równowagi płci wśród dyrektorów i nie mają wpływu na dokonywanie konkretnych wyborów poszczególnych osób na stanowiska dyrektorów z szerokiej puli kandydatów i kandydatek w indywidualnych przypadkach. W szczególności niniejsza dyrektywa nie wyklucza żadnych konkretnych kandydatów z ubiegania się o stanowiska dyrektorskie ani też nie narzuca spółkom giełdowym lub akcjonariuszom wyboru konkretnych dyrektorów. Decyzja dotycząca odpowiednich dyrektorów pozostaje zatem w gestii spółek giełdowych i akcjonariuszy.
- (36) Z uwagi na swój charakter właściwe jest, aby przedsiębiorstwa publiczne, które objęte są zakresem niniejszej dyrektywy, służyły za wzór dla sektora prywatnego. Państwa członkowskie mają dominujący wpływ na przedsiębiorstwa publiczne w rozumieniu art. 2 lit. b) dyrektywy Komisji 2006/111/WE<sup>(8)</sup>, które są notowane na rynkach regulowanych. Ze względu na ten dominujący wpływ państwa członkowskie dysponują instrumentami niezbędnymi do szybkiego wprowadzania koniecznych zmian.
- (37) Ustalenie liczby stanowisk dyrektorskich koniecznej do osiągnięcia celów określonych w niniejszej dyrektywie 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 dyrektorskich konieczna do osiągnięcia celów określonych w niniejszej dyrektywie powinna odpowiadać liczbie jak najbardziej zbliżonej do odsetka 40 % lub w stosownych przypadkach – 33 %, i w obu przypadkach nie powinna przekraczać 49 %.

<sup>(8)</sup> Dyrektywa Komisji 2006/111/WE z dnia 16 listopada 2006 r. w sprawie przejrzystości stosunków finansowych między państwami członkowskimi a przedsiębiorstwami publicznymi, a także w sprawie przejrzystości finansowej wewnątrz określonych przedsiębiorstw (Dz.U. L 318 z 17.11.2006, s. 17).

- (38) W orzecznictwie <sup>(9)</sup> dotyczącym działań pozytywnych i ich zgodności z zasadą niedyskryminacji ze względu na płeć, która jest określona również w art. 21 Karty, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwany dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”) przyznał, że w niektórych przypadkach można dać pierwszeństwo niedostatecznie reprezentowanej płci w ramach selekcji na stanowisko pracy lub do awansu, pod warunkiem że kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci posiada równorzędne kwalifikacje jak jego konkurent płci przeciwnej pod względem odpowiedniości, kompetencji i wyników w pracy oraz że pierwszeństwo to nie jest automatyczne i bezwarunkowe, ale może zostać pominięte, jeżeli względy szczególne dotyczące konkretnego kandydata płci przeciwnej przechylają szalę na jego korzyść, a także że kandydatura każdej osoby podlega obiektywnej ocenie, w której do poszczególnych kandydatów stosuje się wszystkie kryteria selekcji.
- (39) Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby spółki giełdowe, w których organach osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub mniej niż 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, w tym dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych, w zależności od przypadku, dokonywały selekcji najlepiej wykwalifikowanych kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na te stanowiska, na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji poszczególnych kandydatów, stosując jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria ustanowione przed rozpoczęciem procesu selekcji, z myślą o poprawie równowagi płci w organach spółek. Przykłady rodzajów kryteriów selekcji, jakie mogłyby stosować spółki giełdowe, obejmują doświadczenie zawodowe związane z zarządzaniem lub nadzorem, doświadczenie międzynarodowe, wielodyscyplinarność, zdolności kierownicze i komunikacyjne, umiejętności w zakresie tworzenia sieci kontaktów oraz znajomość konkretnych stosownych dziedzin, takich jak finanse, nadzór finansowy lub zarządzanie zasobami ludzkimi.
- (40) Podczas selekcji kandydatów, którzy mają być powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie, pierwszeństwo należy przyznać kandydatowi mającemu równorzędne kwalifikacje należące do niedostatecznie reprezentowanej płci. Takie pierwszeństwo nie powinno jednak oznaczać automatycznej i bezwarunkowej preferencji. Mogą zaistnieć wyjątkowe przypadki, w których obiektywna ocena dotycząca szczególnej sytuacji kandydata płci przeciwnej mającego równorzędne kwalifikacje może spowodować pominięcie preferencji, którą w innej sytuacji należałoby przyznać kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci. Takie pominięcie preferencji mogłoby wystąpić na przykład wtedy, gdy na poziomie krajowym lub na poziomie spółki zastosowanie mają szersze polityki dotyczące różnorodności przy selekcji dyrektorów. Takie pominięcie zastosowania działań pozytywnych powinno jednak pozostać wyjątkiem, opierać się na indywidualnej ocenie oraz powinno być należycie uzasadnione obiektywnymi kryteriami, które w żadnym przypadku nie powinny dyskryminować osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci.
- (41) W państwach członkowskich, w których mają zastosowanie wymogi określone w niniejszej dyrektywie dotyczące selekcji kandydatów, którzy mają być powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie, spółki giełdowe, w których organach osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, w zależności od przypadku, nie powinny być zobowiązane do spełniania tych wymogów.
- (42) Metody selekcji kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie, różnią się w poszczególnych państwach członkowskich oraz spółkach giełdowych. 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, którzy mają być powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie, powinny być spełniane na odpowiednim etapie procesu selekcji zgodnie z prawem krajowym oraz statutami danych spółek giełdowych, w tym zanim kandydat zostanie wybrany przez akcjonariuszy, na przykład podczas sporządzania krótkiej listy kandydatów. W tym względzie niniejsza dyrektywa ustanawia jedynie minimalne standardy selekcji kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie, umożliwiając stosowanie warunków przewidzianych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, aby zapewnić równość płci i osiągnąć cel, jakim jest bardziej zrównoważona reprezentacja kobiet i mężczyzn w organach spółek giełdowych. Niniejsza dyrektywa nie ingeruje w niezasadny sposób w codzienne zarządzanie spółkami giełdowymi, ponieważ zachowują one swobodę selekcji kandydatów na podstawie ich kwalifikacji lub innych stosownych obiektywnych względów.

<sup>(9)</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 października 1995 r. w sprawie C-450/93 *Kalanke przeciwko Freie Hansestadt Bremen*, ECLI:EU:C:1995:322; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 listopada 1997 r. w sprawie C-409/95 *Marschall przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, ECLI:EU:C:1997:533; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 28 marca 2000 r. w sprawie C-158/97 *Badeck i inni*, ECLI:EU:C:2000:163; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 6 lipca 2000 r. w sprawie C-407/98 *Abrahamsson i Anderson*, ECLI:EU:C:2000:367.

- (43) W świetle celów niniejszej dyrektywy w zakresie równowagi płci spółki giełdowe powinny być zobowiązane do poinformowania kandydata, który ma być powołany lub wybrany na stanowisko dyrektorskie – na jego wniosek – o kryteriach kwalifikacji, na których oparto selekcję, obiektywnej ocenie porównawczej kandydatów na podstawie tych kryteriów oraz, w stosownych przypadkach, konkretnych względach przechylających – na zasadzie wyjątku – szalę na korzyść kandydata nienależącego do niedostatecznie reprezentowanej płci. Wymóg przekazywania takich informacji mógłby wiązać się z ograniczeniem prawa do poszanowania życia prywatnego oraz prawa do ochrony danych osobowych uznanych, odpowiednio, w art. 7 i 8 Karty. Ograniczenia takie są jednak konieczne oraz, zgodnie z zasadą proporcjonalności, rzeczywiście realizują uznane cele leżące w ogólnym interesie. Są zatem zgodne z wymogami dotyczącymi takich ograniczeń określonymi w art. 52 ust. 1 Karty oraz ze stosownym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości. Ograniczenia takie należy stosować zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 <sup>(10)</sup>.
- (44) W przypadku gdy kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci, który ma być powołany lub wybrany na stanowisko dyrektorskie, wykaże – przed sądem lub innym właściwym organem – okoliczności faktyczne, na podstawie których można domniemywać, że kandydat ten posiadał kwalifikacje równorzędne kwalifikacjom wyłonionego w selekcji kandydata płci przeciwnej, spółka giełdowa powinna być zobowiązana do wykazania prawidłowości tego wyboru.
- (45) Choć celem niniejszej dyrektywy jest ustanowienie minimalnych wymogów w formie środków wiążących służących poprawie składu organów spółek pod względem płci, to ważnym jest, zgodnie z zasadą pomocniczości, uznanie zasadności różnych podejść oraz skuteczności niektórych istniejących środków krajowych już przyjętych w tym obszarze polityki, które przyniosły zadowalające rezultaty. W niektórych państwach członkowskich podjęto już zatem działania na rzecz zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek poprzez przyjęcie środków wiążących, które uznaje się za równie skuteczne co środki ustanowione w niniejszej dyrektywie. Te państwa członkowskie powinny mieć możliwość zawieszenia stosowania wymogów określonych w niniejszej dyrektywie dotyczących selekcji kandydatów, którzy mają być powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie, oraz – w stosownych przypadkach – wymogów dotyczących ustalania indywidualnych celów ilościowych, pod warunkiem że zostały spełnione warunki zawieszenia określone w niniejszej dyrektywie. W takich przypadkach, gdy państwa członkowskie wprowadziły takie środki wiążące poprzez prawo krajowe, zasady zaokrąglania liczb określone w niniejszej dyrektywie w odniesieniu do konkretnej liczby dyrektorów należy stosować odpowiednio w celu dokonania oceny tych środków krajowych na podstawie niniejszej dyrektywy. W państwie członkowskim, w którym stosuje się takie zawieszenie, cele określone w niniejszej dyrektywie powinno się uznać za osiągnięte, a w związku z tym określone w niej cele dotyczące dyrektorów niewykonawczych lub wszystkich dyrektorów nie zastępują i nie są dodawane do odpowiednich środków krajowych.
- (46) Z myślą o poprawie równowagi płci wśród dyrektorów zaangażowanych w bieżące działania związane z zarządzaniem, od spółek giełdowych należy wymagać określenia indywidualnych celów ilościowych dotyczących bardziej zrównoważonej reprezentacji obu płci wśród dyrektorów wykonawczych, tak aby cele te mogły zostać osiągnięte przed upływem terminu określonego w niniejszej dyrektywie. Cele te powinny pomóc spółkom w poczynieniu wymiernych postępów w porównaniu z ich obecną sytuacją. Obowiązek ten nie powinien mieć zastosowania do spółek giełdowych dążących do osiągnięcia celu wynoszącego 33 % w odniesieniu do wszystkich dyrektorów, zarówno wykonawczych, jak i niewykonawczych.
- (47) Państwa członkowskie powinny zobowiązać spółki giełdowe do corocznego przekazywania właściwym organom informacji na temat składu ich organów pod względem płci, a także 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 zakresie osiągnięcia większej równowagi płci wśród dyrektorów. Spółki giełdowe powinny publikować takie informacje w odpowiedni i łatwo dostępny sposób na swoich stronach internetowych oraz włączać je do swojego sprawozdania rocznego. W przypadku gdy dana spółka giełdowa nie osiągnęła mających zastosowanie celów ilościowych, powinna zawrzeć w takich informacjach opis konkretnych środków, jakie dotychczas podjęła lub zamierza podjąć w przyszłości, aby osiągnąć cele określone w niniejszej dyrektywie. Aby uniknąć zbędnych obciążeń administracyjnych oraz powielania działań, informacje na temat rów-

<sup>(10)</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).



nowagi płci w organach spółek podlegające sprawozdawczości zgodnie z niniejszą dyrektywą powinny, w stosownych przypadkach, stanowić część oświadczenia o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego spółek giełdowych, zgodnie z mającym zastosowanie prawem Unii, a w szczególności z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE<sup>(1)</sup>. W przypadku gdy państwa członkowskie zawiesiły stosowanie art. 6 zgodnie z art. 12, obowiązki sprawozdawcze określone w niniejszej dyrektywie nie powinny mieć zastosowania, pod warunkiem że prawo krajowe tych państw członkowskich przewiduje obowiązki sprawozdawcze zapewniające regularne publikowanie informacji dotyczących postępów spółek giełdowych w osiągnięciu celu bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach tych spółek.

- (48) Wymogi dotyczące selekcji kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie, obowiązków określenia celu ilościowego w odniesieniu do dyrektorów wykonawczych oraz obowiązki sprawozdawcze należy egzekwować za pomocą skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji, a państwa członkowskie powinny zapewnić dostępność odpowiednich do tego celu postępowań administracyjnych lub sądowych. Takie sankcje mogłyby obejmować grzywny lub możliwość unieważnienia lub stwierdzenia nieważności przez organ sądowy decyzji dotyczącej selekcji dyrektorów. Bez uszczerbku dla prawa krajowego dotyczącego nakładania sankcji, dopóki spółki giełdowe spełniają te obowiązki, nie powinny być stosowane wobec nich sankcje za niezrealizowanie celów ilościowych w zakresie reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród dyrektorów. Sankcje nie powinny mieć zastosowania do spółek giełdowych jako takich, jeżeli na mocy prawa krajowego danego działania lub zaniedbania nie można przypisać danej spółce, lecz innym osobom fizycznym lub prawnym, takim jak poszczególni akcjonariusze. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość stosowania sankcji innych niż te wymienione w niewyczerpującym wykazie sankcji określonym w niniejszej dyrektywie, zwłaszcza w przypadku poważnych i powtarzających się naruszeń ze strony danej spółki giełdowej dotyczących obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby przy wykonywaniu zamówień publicznych i koncesji spółki giełdowe wywiązywały się z mających zastosowanie obowiązków dotyczących prawa socjalnego i prawa pracy, zgodnie z mającym zastosowanie prawem Unii.
- (49) Państwa członkowskie lub spółki giełdowe powinny mieć możliwość wprowadzania lub utrzymania bardziej korzystnych środków w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn.
- (50) Państwa członkowskie powinny wyznaczyć organy do celów promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek. Ponadto kampanie informacyjne i wymiana najlepszych praktyk przyczyniłyby się w znaczący sposób do większego uwrażliwienia na tę kwestię wśród wszystkich spółek giełdowych oraz do zachęcenia ich do proaktywnego osiągnięcia równowagi płci. W szczególności zachęca się państwa członkowskie do wprowadzenia polityk mających na celu wspieranie i zachęcanie MŚP do znaczącej poprawy równowagi płci na wszystkich szczeblach zarządzania i w organach spółek.
- (51) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami, które zostały uznane w Karcie. W szczególności przyczynia się do urzeczywistnienia zasady równości kobiet i mężczyzn (art. 23 Karty) a także wolności wyboru zawodu i prawa do podejmowania pracy (art. 15 Karty). Niniejsza dyrektywa zmierza do zapewnienia 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) nie naruszają istoty tej wolności i tego prawa oraz są konieczne i proporcjonalne. Możliwe jest wprowadzanie ograniczeń jedynie wtedy, gdy rzeczywiście wpisują się w cele interesu ogólnego uznane przez Unię lub w konieczność ochrony praw i wolności innych osób.
- (52) 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. Zgodnie z przewidywaniami opartymi na kompleksowej analizie wszystkich dostępnych informacji dotyczących przeszłych i obecnych tendencji i zamiarów państwa członkowskie, działając samodzielnie, nie osiągną w przewidywalnej przyszłości zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród dyrektorów w całej Unii, zgodnie z celami określonymi w niniejszej dyrektywie. Brak działań w tym obszarze spowalnia realizację dążenia do równości płci w miejscu pracy w bardziej ogólnym ujęciu, w tym jeśli chodzi o zniwelowanie luki płacowej między kobietami a mężczyznami, co po części jest wynikiem segregacji pionowej. W świetle tych okoliczności oraz uwzględniając pogłębiające się różnice między państwami członkowskimi pod względem reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek, równowaga płci w organach spółek w całej Unii

<sup>(1)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie rocznych sprawozdań finansowych, skonsolidowanych sprawozdań finansowych i powiązanych sprawozdań niektórych rodzajów jednostek, zmieniająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/43/WE oraz uchylająca dyrektywy Rady 78/660/EWG i 83/349/EWG (Dz.U. L 182 z 29.6.2013, s. 19).

może ulec poprawie dzięki wspólnemu podejściu, a potencjał w zakresie równości płci, konkurencyjności oraz wzrostu można zrealizować w lepszy sposób za pomocą skoordynowanych działań na poziomie Unii zamiast inicjatyw krajowych o różnym zakresie, zasięgu oraz skuteczności. Ponieważ cel niniejszej dyrektywy, a mianowicie osiągnięcie bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród dyrektorów spółek giełdowych poprzez ustanowienie skutecznych środków, których celem jest przyspieszenie postępów w osiąganiu równowagi płci, przy jednoczesnym pozostawieniu spółkom giełdowym wystarczającego czasu na wprowadzenie niezbędnych w tym celu rozwiązań, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki działania możliwe jest jego lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa ogranicza się do ustalenia wspólnych celów i zasad i nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu. Państwom członkowskim pozostawia się wystarczającą swobodę określenia, w jaki sposób cele określone w niniejszej dyrektywie można najlepiej osiągnąć, mając na uwadze uwarunkowania krajowe, w szczególności zasady i praktyki w zakresie rekrutacji do organów spółek. Niniejsza dyrektywa nie ingeruje w możliwość powoływania przez spółki giełdowe najbardziej wykwalifikowanych dyrektorów oraz zapewnia elastyczne ramy i przewiduje wystarczająco długi okres dostosowawczy.

- (53) Państwa członkowskie powinny współpracować z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim, aby efektywnie informować ich o znaczeniu, transpozycji i wykonaniu niniejszej dyrektywy.
- (54) Zgodnie z zasadą proporcjonalności cele, które mają osiągnąć spółki giełdowe, powinny być ograniczone w czasie i pozostawać w mocy jedynie do momentu, gdy zostanie osiągnięty trwały postęp w zakresie składu organów spółek pod względem płci. Z tego powodu Komisja powinna regularnie dokonywać przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy oraz składać sprawozdania Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. Ponadto niniejsza dyrektywa określa datę swojego wygaśnięcia. Komisja w ramach przeglądu powinna ocenić, czy istnieje potrzeba przedłużenia okresu obowiązywania niniejszej dyrektywy poza tę datę.
- (55) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających <sup>(12)</sup> państwa członkowskie zobowiązały się do złożenia, w uzasadnionych przypadkach, wraz z powiadomieniem o transpozycji, jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związku między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy prawodawca uznaje, że przekazanie takich dokumentów jest uzasadnione,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

#### Artykuł 1

##### Cel

Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród dyrektorów spółek giełdowych poprzez ustanowienie skutecznych środków, których celem jest przyspieszenie postępów w osiąganiu równowagi płci, przy jednoczesnym pozostawieniu spółkom giełdowym wystarczającego czasu na wprowadzenie niezbędnych w tym celu rozwiązań.

#### Artykuł 2

##### Zakres stosowania

Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do spółek giełdowych. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).

<sup>(12)</sup> Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

### Artykuł 3

#### Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- 1) „spółka giełdowa” oznacza spółkę, której siedziba mieści się w państwie członkowskim i której akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 21 dyrektywy 2014/65/UE w co najmniej jednym państwie członkowskim;
- 2) „organ spółki” oznacza organ administracyjny, zarządczy lub nadzorczy spółki giełdowej;
- 3) „dyrektor” oznacza każdego członka organu spółki, w tym członka, który jest przedstawicielem pracowników;
- 4) „dyrektor wykonawczy” oznacza członka organu spółki w systemie monistycznym, który jest zaangażowany w bieżące zarządzanie spółką giełdową, lub – w przypadku systemu dualistycznego – członka organu spółki, który pełni funkcje zarządcze w spółce giełdowej;
- 5) „dyrektor niewykonawczy” oznacza członka organu spółki w systemie monistycznym niebędącego dyrektorem wykonawczym lub – w lub w przypadku systemu dualistycznego – członka organu spółki, który pełni funkcje nadzorcze w spółce giełdowej;
- 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) „mikroprzedsiębiorstwo, 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, lub – w przypadku MŚP z siedzibą w państwie członkowskim, którego walutą nie jest euro – równowartości tych kwot w walucie tego państwa członkowskiego.

### Artykuł 4

#### Prawo właściwe

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

### Artykuł 5

#### Cele dotyczące równowagi płci w organach spółek

1. Państwa członkowskie zapewniają nałożenie na spółki giełdowe obowiązku osiągnięcia do dnia 30 czerwca 2026 r. któregokolwiek z poniższych celów:
  - a) zajmowanie przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych;
  - b) zajmowanie przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, w tym zarówno dyrektorów wykonawczych, jak i niewykonawczych.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby spółki giełdowe, na które nie nałożono obowiązku osiągnięcia celu określonego w ust. 1 lit. b), ustalały indywidualne cele ilościowe z myślą o poprawie równowagi płci wśród dyrektorów wykonawczych. Państwa członkowskie zapewniają, aby takie spółki giełdowe zmierzały do osiągnięcia takiego indywidualnego celu ilościowego do dnia 30 czerwca 2026 r.
3. Liczba stanowisk dyrektorów niewykonawczych, którą uznaje się za niezbędną do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 lit. a), jest liczbą najbardziej zbliżoną do odsetka 40 %, ale nieprzekraczającą 49 %. Liczba wszystkich stanowisk dyrektorskich, którą uznaje się za niezbędną do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 lit. b), jest liczbą najbardziej zbliżoną do odsetka 33 %, ale nieprzekraczającą 49 %. Liczby te przedstawiono w załączniku.

## Artykuł 6

**Środki służące osiągnięciu celów**

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby spółki giełdowe, które nie osiągną celów, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. a) lub b), stosownie do przypadku, dostosowały proces selekcji kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie. Kandydatów tych wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z kandydatów. W tym celu stosuje się jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria w sposób niedyskryminacyjny i w trakcie całego procesu selekcji, w tym podczas przygotowywania ogłoszeń o naborze, na etapie wstępnej selekcji kandydatów, na etapie sporządzania krótkiej listy i na etapie tworzenia pul kandydatów. Takie kryteria muszą zostać określone przed rozpoczęciem procesu selekcji.

2. W odniesieniu do selekcji kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie, państwa członkowskie zapewniają, aby – przy wybieraniu między kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje pod względem odpowiedności, kompetencji i wyników w pracy – pierwszeństwo przyznawano kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, chyba że – w wyjątkowych przypadkach – ważniejsze względy prawne, takie jak prowadzenie innych polityk dotyczących różnorodności, przywołane w kontekście obiektywnej oceny, która uwzględnia szczególną sytuację kandydata płci przeciwnej i która jest oparta na niedyskryminacyjnych kryteriach, przechylają szalę na korzyść kandydata płci przeciwnej.

3. Państwa członkowskie zapewniają, aby – na wniosek kandydata, którego kandydaturę rozważano w procesie selekcji kandydatów w celu powołania lub wybrania na stanowisko dyrektorskie – 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, konkretne względy, które – na zasadzie wyjątku – przechyliły szalę na korzyść kandydata nienależącego do niedostatecznie reprezentowanej płci.

4. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, zgodnie ze swoimi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – w przypadku gdy niewybrany kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, okoliczności faktyczne, na podstawie których można domniemywać, że kandydat ten posiadał kwalifikacje równorzędne kwalifikacjom kandydata należącego do płci przeciwnej, powołanego lub wybranego w wyniku selekcji na stanowisko dyrektorskie – to spółka giełdowa zobowiązana była do udowodnienia, że nie naruszono art. 6 ust. 2.

Niniejszy ustęp nie uniemożliwia wprowadzenia przez państwa członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej.

5. W przypadkach, gdy proces selekcji kandydatów w celu powołania lub wyboru na stanowisko dyrektorskie dokonuje się w drodze głosowania akcjonariuszy lub pracowników, państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do zapewnienia, aby głosujący dysponowali właściwymi informacjami dotyczącymi środków określonych w niniejszej dyrektywie, w tym sankcji wobec spółek giełdowych z tytułu nieprzestrzegania swoich zobowiązań.

## Artykuł 7

**Sprawozdawczość**

1. Państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do przekazywania właściwym organom raz w roku informacji na temat reprezentacji płci w ich organach, z rozróżnieniem na dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych, oraz na temat środków podjętych z myślą o osiągnięciu mających zastosowanie celów określonych w art. 5 ust. 1 oraz, w stosownych przypadkach, celów ustalonych zgodnie z art. 5 ust. 2. Państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do publikowania tych informacji w odpowiedni i łatwo dostępny sposób na ich stronach internetowych. W oparciu o przekazane informacje państwa członkowskie publikują i regularnie aktualizują, w łatwo dostępny i scentralizowany sposób, wykaz spółek giełdowych, które osiągnęły którykolwiek z celów określonych w art. 5 ust. 1.

2. W przypadku gdy spółka giełdowa nie osiągnie jednego z celów określonych w art. 5 ust. 1 lub, w stosownych przypadkach, celów ustalonych zgodnie z art. 5 ust. 2, informacje, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, zawierają uzasadnienie nieosiągnięcia celów oraz wyczerpujący opis środków, które spółka giełdowa już przyjęła lub zamierza przyjąć, aby osiągnąć te cele.
3. W stosownych przypadkach informacje, o których mowa w ust. 1 i 2 niniejszego artykułu, umieszczane się również w oświadczeniu o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego, zgodnie z odpowiednimi przepisami dyrektywy 2013/34/UE.
4. Obowiązki określone w ust. 1 i 2 niniejszego artykułu nie mają zastosowania w państwach członkowskich, które zawiesiły stosowanie art. 6 zgodnie z art. 12 i w których prawo krajowe przewiduje obowiązki sprawozdawcze zapewniające regularne publikowanie informacji dotyczących postępów spółek giełdowych w osiągnięciu bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach tych spółek.

#### Artykuł 8

### Sankcje i środki dodatkowe

1. Państwa członkowskie ustanawiają zasady dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszenia przez spółki giełdowe przepisów krajowych przyjętych na podstawie art. 5 ust. 2 oraz art. 6 i 7, stosownie do przypadku, oraz podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich realizacji. W szczególności państwa członkowskie zapewniają dostępność odpowiednich postępowań administracyjnych lub sądowych, aby umożliwić egzekwowanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Takie sankcje mogą obejmować grzywny lub możliwość unieważnienia lub stwierdzenia nieważności przez organ sądowy decyzji dotyczącej selekcji dyrektorów podjętej w sposób sprzeczny z przepisami krajowymi przyjętymi na podstawie art. 6. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o tych przepisach i środkach do dnia 28 grudnia 2024 r., a także powiadamiają ją niezwłocznie o wszelkich późniejszych zmianach, które ich dotyczą.
2. Spółki giełdowe mogą odpowiadać wyłącznie za działania lub zaniechania, które można im przypisać zgodnie z prawem krajowym.
3. Państwa członkowskie zapewniają, aby przy wykonywaniu zamówień publicznych i koncesji spółki giełdowe wywiązywały się z mających zastosowanie obowiązków dotyczących prawa socjalnego i prawa pracy, zgodnie z mającym zastosowanie prawem Unii.

#### Artykuł 9

### Wymogi minimalne

Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze niż przepisy określone w niniejszej dyrektywie, w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w odniesieniu do spółek giełdowych zarejestrowanych na ich terytorium krajowym.

#### Artykuł 10

### Organy ds. promowania równowagi płci w spółkach giełdowych

Państwa członkowskie wyznaczają jeden lub większą liczbę organów do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek. W tym celu państwa członkowskie mogą wyznaczyć na przykład organy ds. równości, które wyznaczyły na mocy art. 20 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady <sup>(13)</sup>.

<sup>(13)</sup> 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).

*Artykuł 11***Transpozycja**

1. Państwa członkowskie przyjmują i publikują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 28 grudnia 2024 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie, które zawiesiły stosowanie art. 6 zgodnie z art. 12, natychmiast przekazują Komisji informacje wykazujące spełnienie warunków określonych w art. 12.

3. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty najważniejszych przepisów prawa krajowego, które przyjmują w dziedzinie objętej zakresem niniejszej dyrektywy.

*Artykuł 12***Zawieszenie stosowania art. 6**

1. Państwo członkowskie może zawiesić stosowanie art. 6 i, w stosownym przypadku, art. 5 ust. 2, w przypadku gdy do dnia 27 grudnia 2022 r. w tym państwie członkowskim zostały spełnione następujące warunki:

- a) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 30 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 25 % wszystkich stanowisk dyrektorskich w spółkach giełdowych; lub
- b) prawo krajowe tego państwa członkowskiego:
  - (i) wymaga, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały co najmniej 30 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 25 % wszystkich stanowisk dyrektorskich w spółkach giełdowych;
  - (ii) zawiera skuteczne, proporcjonalne i odstraszające środki egzekwowania w przypadku nieprzestrzegania wymogów, o których mowa w pkt (i); oraz
  - (iii) zobowiązuje wszystkie spółki giełdowe nieobjęte tym prawem krajowym do ustalenia indywidualnych celów ilościowych dla wszystkich stanowisk dyrektorskich.

W przypadku gdy państwo członkowskie zawiesiło stosowanie art. 6 oraz, w stosownych przypadkach, art. 5 ust. 2 na podstawie któregośkolwiek z warunków określonych w akapicie pierwszym niniejszego ustępu, cele określone w art. 5 ust. 1 uznaje się za osiągnięte w tym państwie członkowskim.

2. Do celów oceny spełnienia warunków zawieszenia na podstawie ust. 1 akapit pierwszy lit. a) lub b) wymagana liczba stanowisk dyrektorskich jest liczbą najbardziej zbliżoną do odsetka 30 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub 25 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, ale nieprzekraczającą 39 %. Jest tak również w przypadku, gdy na mocy prawa krajowego cele ilościowe określone w art. 5 stosuje się oddzielnie względem przedstawicieli akcjonariuszy i przedstawicieli pracowników.

3. W przypadku gdy w państwie członkowskim, które zawiesiło zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu stosowanie art. 6 oraz, w stosownych przypadkach, art. 5 ust. 2, warunki określone w ust. 1 niniejszego artykułu nie są już spełniane, art. 6 i, w stosownym przypadku, art. 5 ust. 2 stosuje się najpóźniej sześć miesięcy po tym, jak takie warunki przestały być spełnione.

### Artykuł 13

#### Przegląd

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji do dnia 29 grudnia 2025 r., a następnie co dwa lata, sprawozdanie z wykonania niniejszej dyrektywy. Sprawozdanie takie zawiera wyczerpujące informacje dotyczące środków podjętych z myślą o osiągnięciu celów określonych w art. 5 ust. 1, informacje przekazane zgodnie z art. 7 oraz, w stosownych przypadkach, reprezentatywne informacje dotyczące indywidualnych celów ilościowych ustalonych przez spółki giełdowe na podstawie art. 5 ust. 2.

2. Państwa członkowskie, które zawiesiły stosowanie art. 6 oraz, w stosownych przypadkach, art. 5 ust. 2 zgodnie z art. 12, zawierają w sprawozdaniach, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, informacje wskazujące, czy i w jaki sposób warunki określone w art. 12 zostały spełnione oraz czy nadal czynią postępy na rzecz bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach dyrektorów niewykonawczych lub na wszystkich stanowiskach dyrektorskich w spółkach giełdowych.

Do dnia 29 grudnia 2026 r., a następnie co dwa lata, Komisja przedstawia specjalne sprawozdanie ustalające między innymi czy i w jaki sposób spełnione zostały warunki określone w art. 12 ust. 1, oraz, stosownie do przypadku, czy dane państwa członkowskie wznowiły stosowanie art. 6 i art. 5 ust. 2 zgodnie z art. 12 ust. 3.

3. Do dnia 31 grudnia 2030 r., a następnie co dwa lata, Komisja dokonuje przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy oraz przedstawia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie. Komisja ocenia w szczególności, czy cele niniejszej dyrektywy zostały osiągnięte.

4. W swoim sprawozdaniu, o którym mowa w ust. 3 niniejszego artykułu, Komisja ocenia, czy – w świetle zmian w reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek na różnych poziomach procesów decyzyjnych w całej gospodarce, a także z uwzględnieniem kwestii, czy poczyniony postęp jest wystarczająco trwały – niniejsza dyrektywa jest skutecznym i efektywnym instrumentem służącym zwiększeniu równowagi płci w organach spółek. Na podstawie tej oceny Komisja rozważa, czy istnieje potrzeba przedłużenia obowiązywania niniejszej dyrektywy po dniu 31 grudnia 2038 r. lub potrzeba jej zmiany, na przykład poprzez rozszerzenie jej zakresu na spółki inne niż giełdowe, które nie są objęte definicją MŚP, lub poprzez zmianę warunków określonych w art. 12 ust. 1 akapit pierwszy lit. a), tak aby zapewnić stałe postępy na rzecz bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych lub na wszystkich stanowiskach dyrektorskich w spółkach giełdowych.

### Artykuł 14

#### Wejście w życie i wygaśnięcie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsza dyrektywa wygasa z dniem 31 grudnia 2038 r.

### Artykuł 15

#### Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu dnia 23 listopada 2022 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego  
Przewodnicząca  
R. METSOLA

W imieniu Rady  
Przewodniczący  
M. BEK

## ZAŁĄCZNIK

## DOCELOWE LICZBY STANOWISK DYREKTORSKICH ZAJMOWANYCH PRZEZ OSOBY NALEŻĄCE DO NIEDOSTATECZNIE REPREZENTOWANEJ PŁCI

Liczba stanowisk w organie spółki	Minimalna liczba stanowisk dyrektorów niewykonawczych zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci niezbędna do osiągnięcia celu 40 % (art. 5 ust. 1 lit. a))	Minimalna liczba stanowisk dyrektorskich zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci niezbędna do osiągnięcia celu 33 % (art. 5 ust. 1 lit. b))
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)