

PODMIOT WNOSZĄCY PETYCJĘ (Petycjonariusz):

ADRESAT PETYCJONOWANY

Ministerstwo Sprawiedliwości

*Al. Ujazdowskie 11
00-950 Warszawa*

PETYCJA

w sprawie sposobu transpozycji i stosowania przepisów Dyrektywy (UE) 2022/2381 (*Women on Boards*) w polskim porządku prawnym – wniosek o zastąpienie mechanizmów nakazowo-sankcyjnych rynkowym systemem premiowania i zachęt

Na podstawie art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 2 ust. 1 i art. 4 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach, działając w interesie publicznym, **składam petycję o podjęcie inicjatywy legislacyjnej / zmian w projektowanych przepisach krajowych** wdrażających Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych.

Wnoszę o to, aby polski ustawodawca – w granicach swobody transpozycji dyrektyw unijnych – **zrezygnował z nakładania dolegliwych kar administracyjnych i sztywnych nakazów prawnych na rzecz wprowadzenia systemowych zachęt finansowych, podatkowych i przetargowych** dla spółek realizujących cele różnorodności.

TREŚĆ ŻĄDANIA I PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ LEGISLACYJNYCH

Wnoszę o uwzględnienie w projektowanych ustawach wdrażających następujących rozwiązań:

1. Wprowadzenie preferencji w Prawie zamówień publicznych:

Nowelizację ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych poprzez dodanie pozacenowego kryterium oceny ofert premiującego podmioty, które osiągają wysoki poziom różnorodności w organach zarządczych i nadzorczych.

2. Ulgi i preferencje podatkowe oraz grantowe:

Wprowadzenie mechanizmów umożliwiających stosowanie preferencji przy przyznawaniu wsparcia ze środków publicznych (w tym funduszy krajowych i unijnych, np. NCBR, PARP) oraz ulg dla przedsiębiorstw aktywnie inwestujących w programy sukcesji i rozwoju kompetencji menedżerskich kobiet.

3. Certyfikacja i standardy ESG:

Opracowanie państwowego/branżowego standardu certyfikacji różnorodności (np. *Polski Certyfikat Równego Zarządzania*), ułatwiającego spółkom uzyskiwanie wyższych ocen w raportowaniu ESG, co bezpośrednio przekłada się na niższy koszt pozyskiwania kapitału na rynku finansowym.

4. Wsparcie audytowe zamiast kar finansowych:

Zastąpienie sankcji finansowych wobec spółek, które nie osiągnęły wskaźników z przyczyn obiektywnych (np. brak kandydatek w danej specyficznej branży), obowiązkiem przeprowadzenia audytu procedur rekrutacyjnych oraz wsparciem doradczym ze strony instytucji państwowych.

UZASADNIENIE

Zwiększenie udziału kobiet w organach decyzyjnych polskich spółek jest celem w pełni uzasadnionym gospodarczo i społecznie. Jednak realizacja tego celu poprzez twarde nakazy i groźbę kar administracyjnych rodzi poważne ryzyka:

- **Pomiążanie ze specyfiką polskiego rynku:** Wiele branż obecnych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (np. przemysł ciężki, górnictwo, budownictwo, nowe technologie) boryka się ze strukturalnym brakiem kandydatek o wymaganym profilu inżynierskim na niższych szczeblach. Sztuczne wskaźniki wymuszałyby decyzje czysto formalne.
- **Zjawisko tokenizmu:** Zmuszanie spółek do spełniania norm ilościowych pod groźbą kar rodzi ryzyko tzw. powołań fasadowych. Jest to krzywdzące dla samych kobiet-menedżerów, gdyż podważa merytoryczną ocenę ich kompetencji i dorobku.
- **Efektywność ekonomiczna:** Zgodnie z zasadami prawa gospodarczego, mechanizmy motywacyjne i rynkowe (premie w przetargach, ulgi, wskaźniki ESG) budują trwałą, autentyczną zmianę kultury organizacyjnej znacznie skuteczniej niż przymus administracyjny.

**OŚWIADCZENIE W SPRAWIE WYRAŻENIA ZGODY NA UJAWNIE
DANYCH (Wymóg art. 4 ust. 3 ustawy o petycjach):**

Wyrażam zgodę / Nie wyrażam zgody* na ujawnienie na stronie internetowej adresata petycji
moich danych osobowych (imienia i nazwiska / nazwy podmiotu).

.....