Załącznik Nr 7

Przepisy dyrektywy 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 (Dz. Urz. UE L 315 z 07.12.2022, odnoszą się do niedostatecznie reprezentowanej płci w organach spółek publicznych (giełdowych). Stan niedostatecznej reprezentacji płci powstaje, gdy jej przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w organach spółki.

Statystyki wskazują, że kobiety są najczęściej osobami należącymi do płci niedostatecznie reprezentowanej.

W wersji projektu przedłożonej do rozpatrzenia przez Stały Komitet Rady Ministrów przewidziano następujące regulacje:

**1. Zakres podmiotowy – adresaci nowych regulacji**

Przedmiotowa regulacja obejmie wyłącznie spółki giełdowe mające siedzibę w Polsce, których akcje dopuszczone są do obrotu na rynku regulowanym w co najmniej jednym z państw członkowskich UE (czy to w Polsce, czy innym kraju UE). Zwolnione ze stosowania nowych obowiązków będą spółki posiadające status mikro-, małego i średniego przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy – Prawo przedsiębiorców, tj. spółki, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników i jednocześnie ich roczny obrót lub bilans nie przekracza równowartości kwoty, odpowiednio, 50 lub 43 milionów euro. Szacuje się, że w przypadku Polski nowymi obowiązkami objęta będzie mniej niż połowa spółek obecnie notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych.

**2. Nowe obowiązki dla spółek giełdowych**

1) Walne zgromadzenie spółki ma być zobowiązane do przyjęcia, w drodze uchwały, polityki równowagi płci w organach spółki (tj. w zarządzie i radzie nadzorczej albo w radzie administrującej). Polityka równowagi wiąże osoby i organy odpowiedzialne za proces rekrutacji w spółce.

2) Spółki giełdowe mają być zobowiązane do osiągnięcia celu polegającego na tym, iż łączna liczba stanowisk w ich organach zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w organach spółki oraz osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z organów spółki.

3) Przewidziano wymóg przyznania pierwszeństwa kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci w przypadku dokonywania wyboru między kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje. Odstępstwo od tej zasady, tj. przyjętych zasad wyboru członków organu może nastąpić tylko wyjątkowo, w sytuacji, gdy przemawiają za tym inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego. Projektowane przepisy przewidują nadto, że na wniosek odrzuconego kandydata, którego kandydatura była rozważana w procesie selekcji, spółka będzie zobowiązania na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego przedstawić kandydatowi m.in. zastosowane kryteria kwalifikacji oraz obiektywną ocenę porównawczą kandydatów według tych kryteriów.

4) Zarząd spółki ma być zobowiązany do sporządzenia co roku sprawozdania dotyczącego udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki, udostępniania go na stronie internetowej oraz przekazywania w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku Ministrowi do spraw Równości, który będzie prowadzić publiczny wykaz spółek publicznych, które spełniają wymagania we wskazanym wyżej zakresie.

**3. Sankcje za naruszenie obowiązków**

1) W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania omawianych obowiązków przez spółki Komisja Nadzoru Finansowego będzie mogła nałożyć na spółkę karę pieniężną w maksymalnej wysokości do 500 000 zł. Konkretna wysokość kary byłaby ustalana indywidualnie w procedurze stosowania sankcji – stosownie do wagi naruszenia obowiązków.

2) Kandydat na członka organu spółki należący do niedostatecznie reprezentowanej płci, który zostałby odrzucony przez spółkę w procesie rekrutacji z naruszeniem omówionych wcześniej zasad, miałby być uprawniony do dochodzenia od spółki odszkodowania w wysokości nie niższej od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Taki kandydat korzystałby z ułatwień dowodowych w procesie ze spółką tzn. miałby obowiązek jedynie uprawdopodobnić fakt posiadania równorzędnych kwalifikacji z kandydatem wybranym. W przypadku uprawdopodobnienia tych okoliczności spółka byłaby z kolei obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.