



„WOMEN ON BOARDS”

DYREKTYWA O RÓWNOŚCI NA NAJWYŻSZYCH
STANOWISKACH W SPÓŁKACH PUBLICZNYCH

ALERT PRAWNY SIERPIEŃ 2023



Po blisko dekadzie od przedstawienia przez Komisję Europejską projektu, w dniu 23 listopada 2022 r. Parlament Europejski uchwalił Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (dalej „Dyrektywa”), która ma na celu zapewnienie stosowania w Państwach Członkowskich zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy, pod kątem warunków zatrudnienia, a także w rozwoju kariery.

Głównym celem Dyrektywy jest wprowadzenie zmian w ładu korporacyjnym dużych spółek publicznych, poprzez zobowiązanie Państw Członkowskich do zapewniania, aby w spółkach tych przyjęto procedury nakierowane na osiągnięcie równowagi płci na najwyższych stanowiskach kierowniczych.

Wprawdzie Dyrektywa ma zostać implementowana do polskiego porządku prawnego do 28 grudnia 2024 r., jednak biorąc pod uwagę kadencyjność organów w spółkach, warto przedsięwziąć wstępne kroki zmierzające do zmiany zasad ładu korporacyjnego już teraz, tak aby spółki były przygotowane do osiągnięcia parytetu określonego w Dyrektywie do połowy 2026 r.

PODMIOTY ZOBOWIĄZANE I ICH NOWE OBOWIĄZKI

Podmiotami zobowiązanymi do wprowadzenia ustalonych parytetów będą wyłącznie spółki **publiczne**, **ale nie wszystkie** - wyłączone zostały mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP). Wobec powyższego, spółki notowane na giełdzie, które zatrudniają powyżej 250 osób oraz których roczny obrót przekracza 50 mln EUR lub których całkowity bilans roczny przekracza 43 mln EUR będą zobowiązane wprowadzić zmiany w przyjętych zasadach ładu korporacyjnego, tak by zasady te uwzględniały

- I. **procedurę wyboru członków organów spółek** opierającą się o obiektywne kryteria, oraz
- II. **mechanizm zabezpieczenia**, który będzie przyznawał **pierwszeństwo kandydatom należącym do mniejszości, w przypadku takich samych kwalifikacji**.

Dyrektywa ma na celu zniwelowanie braku przejrzystości w procesie powoływania kandydatów na stanowiska dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych (pełniących funkcje odpowiednio zarządcze i nadzorcze, co oznacza w polskim systemie prawnym odpowiednio członków zarządów i członków rad nadzorczych czy komisji rewizyjnych) poprzez wprowadzenie adekwatnych, jasno sformułowanych kryteriów wyboru na te stanowiska. Spółki objęte omawianym obowiązkiem będą zobowiązane do równego uznawania kompetencji, wiedzy i umiejętności, niezależnie od płci kandydata.

Wprowadzenie minimalnych standardów do procedury wyboru oraz obiektywnej, porównawczej oceny kwalifikacji kandydatów ma doprowadzić do zwiększenia równowagi płci na stanowiskach, które są kluczowe przy podejmowaniu najważniejszych decyzji inwestycyjnych i biznesowych w spółce.

Zdaniem Komisji Europejskiej tak wprowadzone kryteria zapewnią transparentność procesów selekcji, tak aby kandydaci byli oceniani obiektywnie, na podstawie swoich indywidualnych zasług, niezależnie od płci.

Jednocześnie, w przypadku, gdy wynik „testu kompetencji, wiedzy i umiejętności” będzie identyczny dla kandydatów obydwu płci, spółka będzie zobowiązana powierzyć stanowisko kandydatowi płci niedostatecznie reprezentowanej.

Ponadto, na wniosek kandydata, który nie został wybrany, spółka jest zobowiązana ujawnić kryteria, które były podstawą wyboru, wraz z obiektywną oceną porównawczą kandydatów według tych kryteriów, a także konkretne względy, które w danym przypadku zdecydowały ostatecznie o wyborze kandydata nienależącego do mniejszości. Dyrektywa zobowiązuje także Państwa Członkowskie do wprowadzenia procedury odwoławczej od decyzji organu spółki do sądu lub innego właściwego organu.

WYMAGANE PARYTETY

Równość płci stanowi w prawie unijnym jedno z praw podstawowych, które podlega szczególnej ochronie. Zadaniem organów unijnych jest promowanie równej niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn, niwelowanie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, zwiększanie równowagi płci w procesie podejmowania decyzji oraz zachęcenie do równego podziału obowiązków opiekuńczych.

Problemem pozostaje jednak nierównomierna koncentracja kobiet i mężczyzn w różnych sektorach rynku pracy. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) w maju 2023 roku opublikował zestawienie danych dotyczących liczby kobiet i mężczyzn na kluczowych stanowiskach decyzyjnych. Informacje te zostały podzielone wedle poszczególnych sektorów, jednak w każdym z nich można zauważyć znaczną dysproporcję pomiędzy udziałem kobiet a mężczyzn w procesie podejmowania najważniejszych decyzji gospodarczych. W 2023 r. udział kobiet w największych spółkach publicznych jako prezesek, członkiń zarządu lub przedstawicielek pracowników wyniósł zaledwie 34%.

Zgodnie z Dyrektywą, do dnia 30 czerwca 2026 r., duże spółki publiczne muszą osiągnąć jeden z wymienionych progów: co najmniej 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych (czyli pełniących funkcje nadzorcze) lub co najmniej 33% wszystkich stanowisk dyrektorskich (czyli zarówno dyrektorów nie wykonawczych, jak i wykonawczych) powinny zajmować osoby płci niedostatecznie reprezentowanej. Oznacza to, że spółki są zobowiązane dostosować skład osobowy swoich rad nadzorczych lub komisji rewizyjnych oraz zarządów do powyższych wskaźników do połowy 2026 r. W gestii krajowych ustawodawców pozostaje decyzja, który z powyższych parytetów będzie obowiązywał w danym Państwie Członkowskim.

ŚRODKI SŁUŻĄCE OSIĄGNIĘCIU CELÓW

Ponadto Dyrektywa wprowadza obowiązek sprawozdawczości. Państwa Członkowskie są obowiązane do przekazywania raz w roku właściwym organom unijnym informacji na temat reprezentacji płci w organach spółek publicznych, uwzględniając przy tym rozróżnienie na stanowiska dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych. Państwa Członkowskie przekazywać będą także informacje na temat wszelkich środków podjętych w celu spełnienia ogólnie określonego parytetu. Natomiast spółki publiczne będą zobowiązane do publikowania ww. informacji w łatwo dostępny sposób na swoich stronach internetowych.

Dyrektywa nie konkretyzuje sankcji za niezastosowanie się do omawianych zasad. Do Państw Członkowskich należy zatem ustalenie katalogu środków mających zastosowanie w przypadku naruszenia przez podmiot zobowiązany regulacji zaimplementowanych do porządku krajowego. Dyrektywa wymaga jednak, aby konsekwencje za naruszenie ustalonych norm były skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Biorąc pod uwagę powyższe wymogi należy oczekiwać, że sankcje te mogą mieć charakter pieniężny (grzywna) lub iść dalej i np. przewidywać możliwość uchylenia czy nawet stwierdzenia nieważności decyzji organu w spółce publicznej.

CZAS PRZEWIDZIANY NA IMPLEMENTACJĘ

Aby osiągnąć równowagę płci jak najszybciej, przy jednoczesnym pozostawieniu spółkom publicznym odpowiedniego czasu na wprowadzenie niezbędnych rozwiązań, Państwa Członkowskie są zobowiązane implementować Dyrektywę do dnia 28 grudnia 2024 r., tak aby do 30 czerwca 2026 r. najpóźniej duże spółki publiczne wprowadziły odpowiednie parytety. Oznacza to, że warto rozważyć podjęcie działań przygotowawczych już teraz.

Przypomnijmy, że obecnie Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021, do których stosowania zobowiązały się spółki publiczne notowane na GPW przewidują, że spółki te będą posiadać politykę różnorodności w zakresie składu personalnego zarządu oraz rady nadzorczej. Oznacza to, że spółka publiczna jest zobowiązana określić cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, wykształcenie, specjalistyczna wiedza, wiek czy doświadczenie zawodowe. W zakresie zróżnicowania pod względem płci, stosownie do Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki publicznej jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.

Podstawa prawna:

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

W przypadku pytań związanych z przedstawionymi zagadnieniami prosimy o kontakt z naszymi prawniczkami z zespołu prawa spółek i ładu korporacyjnego:

