

STANOWISKO**EKSPERTEK STOWARZYSZENIA KONGRES KOBIEC**

w/s projektu ustawy o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów unii europejskiej w zakresie równego traktowania

z dnia 5 września 2024 roku (UC63)

W związku ze skierowaniem do konsultacji publicznych projektu ustawy o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów unii europejskiej w zakresie równego traktowania (dalej jako: „Projekt”) stanowiącego implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz. Urz. UE L 315/44 z 07.12.2022, dalej jako: „WOB”), pragniemy zgłosić uwagi oraz zasugerować zmiany do proponowanego przez Ministerstwo brzmienia nowych przepisów.

Nasze uwagi koncentrują się na wybranych zagadnieniach Projektu, które – w naszej ocenie – mogą nie tylko bezpośrednio wpływać na skuteczne wdrożenie WOB do polskiego porządku prawnego, ale również kształtować przyszłe działania legislacyjne sprzyjające wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn.

I. Uwagi ogólne

W motywach WOB ustawodawca europejski wskazał na konieczność osiągnięcia równości płci w miejscu pracy, podkreślając znaczenie promowania równości szans oraz wspierania kobiet o wysokich kwalifikacjach w procesach selekcji na stanowiska dyrektorskie w najwyższych organach spółek giełdowych. Głównym celem WOB jest zapewnienie równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, poprzez „ustanowienie skutecznych środków, których celem jest przyspieszenie postępów w osiągnięciu równowagi płci” (art. 1 WOB). W związku z tym proponujemy implementację WOB **w ramach odrębnej ustawy**, która nie tylko umożliwiłaby jej wdrożenie, ale również ustanowiła przejrzyste i spójne zasady, stanowiące wzór do osiągnięcia równowagi płci dla innych podmiotów, nieobjętych bezpośrednio dyrektywą. Odrębna ustawa zapewniłaby większą elastyczność w formułowaniu dodatkowych regulacji wspierających równowagę płci w przyszłości, jeśli dotychczasowe działania okazałyby się niewystarczające. W naszej ocenie, zaproponowany przez projektodawców sposób implementacji WOB nie jest rozwiązaniem optymalnym, ponieważ nie stwarza odpowiednich warunków do dalszego rozwijania inicjatyw w tym obszarze.

Dodatkowo, odrębna ustawa osiągnęłaby jeszcze jeden istotny cel WOB - umożliwiłaby skuteczniejsze informowanie społeczeństwa obywatelskiego o jej znaczeniu, zasadach implementacji oraz promowaniu idei równowagi płci, co zgodnie z motywem 53 WOB przyczyniłoby się do zwiększenia świadomości społecznej i akceptacji dla wprowadzanych zmian.

Jednocześnie wyrażamy poparcie dla zaproponowanego w art. 90gg parytetu, zakładającego udział co najmniej 33% osób mniej reprezentowanej płci w każdym organie spółki giełdowej. Uważamy, że jest

to krok w dobrym kierunku, wspierający zwiększenie udziału kobiet w organach zarządzających spółek giełdowych i promujący równowagę płci w środowisku biznesowym.

II. Uwagi szczegółowe

Niezależnie od powyższych uwag o charakterze ogólnym, uważamy, że projektowana ustawa wymaga dalszych prac legislacyjnych w zakresie:

- W kontekście nałożonego na państwa członkowskie obowiązku przekazywania do Komisji Europejskiej sprawozdań z realizacji i osiągania celów WOB, zasadne jest **wprowadzenie mechanizmu przeglądu stosowania nowych przepisów również na potrzeby wewnętrzne**. W związku z tym proponujemy dodanie przepisu o następującej treści:

Minister właściwy ds. sprawiedliwości w porozumieniu z ministrem ds. równości dokona ewaluacji ustawy i konsultacji społecznych w tym zakresie do 31 grudnia 2028 roku i przedstawi wnioski i rekomendacje zmian w tym zakresie, w tym w zakresie rozszerzenia odpowiedzialności spółek i ich organów za uporczywe uchylanie się od realizacji zobowiązań wynikających z ustawy.

- W obecnym kształcie projektu **brakuje procedury, która umożliwiłaby ocenę zakresu spełnienia wymogów ustawy w kontekście nakładania kar pieniężnych**. Wprowadzenie takiego mechanizmu jest kluczowe dla zagwarantowania skuteczności regulacji i ich właściwego egzekwowania. Samo wskazanie, że Komisja Nadzoru Finansowego może nałożyć karę pieniężną w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę obowiązków określonych w rozdziale 4aa, jest niewystarczające.
- Chociaż ustawa rozszerza zakres zadań Ministra ds. Równości, brakuje wyraźnego powiązania pomiędzy jego obowiązkami w zakresie realizacji polityki rządu dotyczącej równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji a zadaniami Komisji Nadzoru Finansowego, pełniącej rolę organu odpowiedzialnego za nakładanie sankcji za naruszenia przepisów ustawy.
- Brak użycia feminatywów w projekcie ustawy jest istotnym niedopatrzeniem, szczególnie w kontekście jej przynależności do „pakietu ustaw równościowych”. Obecna wersja ustawy określa stanowiska w organach (zarządach i radach nadzorczych) wyłącznie w formie męskiej, co może sugerować brak uwzględnienia perspektywy równościowej w języku prawnym. **Wprowadzenie feminatywów byłoby istotnym krokiem w promowaniu równouprawnienia i neutralności językowej.**
- Zapis dotyczący przyjmowania przez walne zgromadzenie polityki zatrudniania w organach spółki (art. 90gc) bardzo przypomina rozwiązania zastosowane w ustawie w zakresie polityki wynagrodzeń (rozdział 4a). W praktyce, z uwagi na ogólny charakter i publiczną dostępność, podobne dokumenty często mają ograniczoną wartość dla akcjonariuszy, a szczegóły są później doprecyzowywane przez rady nadzorcze. W przypadku polityki różnorodności istnieje ryzyko, że przyjęcie takiego zapisu przez walne zgromadzenie spółki może prowadzić do podobnych praktyk, gdzie rzeczywiste założenia dotyczące równowagi płci będą pozostawać jedynie na poziomie deklaracyjnym.

Dlatego proponujemy rozważenie rozwiązania, zgodnie z którym walne zgromadzenie spółki przyjmowałoby jedynie ogólną politykę wyboru rady nadzorczej zgodnie z wymogami równowagi płci, a sama rada nadzorcza określałaby szczegółowe zasady dotyczące składu zarządu. Takie podejście zapewniłoby większą elastyczność w zarządzaniu polityką różnorodności, jednocześnie wzmacniając jej realne wdrożenie na poziomie operacyjnym.

- Obecny zapis dotyczący obowiązków sprawozdawczych w art. 90gh, który odnosi się do liczby osób pełniących funkcje członków organów spółki w trakcie okresu sprawozdawczego, może powodować nieścisłości, zwłaszcza w kontekście zmian kadrowych, które mogą występować w ciągu roku. W związku z tym **proponujemy wprowadzenie przepisu, który obejmowałby zarówno pełny okres sprawozdawczy, jak i stan na jego koniec.**

Dodanie takiego przepisu pozwoliłoby na uzyskanie bardziej precyzyjnego obrazu struktury zarządu i rady nadzorczej, zapewniając większą przejrzystość danych oraz ograniczając ryzyko rozbieżności w raportach. Dzięki temu sprawozdania będą bardziej użyteczne dla akcjonariuszy oraz innych interesariuszy, umożliwiając im lepszą ocenę faktycznego poziomu równowagi płać w spółkach giełdowych.

- Obecna treść art. 90gh, przewidująca przekazanie sprawozdania Pełnomocnikowi Rządu ds. Równego Traktowania (powinno być Ministrowi ds. Równości) do 15 marca każdego roku, wymaga doprecyzowania w zakresie formy i terminu. Aby zapewnić większą przejrzystość i łatwość dostępu do danych, proponujemy wprowadzenie obowiązku przekazywania sprawozdań w formie elektronicznej oraz ich publikacji na stronie internetowej organu właściwego w sposób interaktywny, umożliwiający użytkownikom przeszukiwanie i analizowanie danych. Takie rozwiązanie pozwoli na łatwe monitorowanie informacji zarówno o poszczególnych spółkach, jak i o zmianach zachodzących w ich strukturze, a także stworzy możliwość generowania zbiorczych statystyk wskazujących spółki spełniające lub niespełniające ustawowych wymogów.

Obecny zapis, zakładający jedynie przekazanie statycznych raportów, może skutkować brakiem odpowiednich narzędzi do wyciągania wniosków przez interesariuszy, zmniejszając wartość informacyjną zebranych danych. Dlatego interaktywna prezentacja tych danych na stronie internetowej jest kluczowa dla zwiększenia transparentności oraz efektywności monitoringu.

Ponadto, sugerujemy skrócenie terminu przekazywania sprawozdania z 15 marca do końca lutego, ponieważ spółki dysponują aktualnymi danymi na bieżąco. Skrócenie tego terminu pozwoli na wcześniejsze udostępnienie raportów i ułatwi analizę danych w kontekście oceny bieżącego stanu organów spółek giełdowych.

- Uwzględniając wymogi art. 7 ust. 1 WOB, wskazujące na obowiązek regularnego i scentralizowanego publikowania informacji o spółkach osiągających cele określone w art. 5 ust. 1 WOB, warto rozważyć wprowadzenie bardziej precyzyjnych zapisów dotyczących częstotliwości sprawozdawczości oraz informowania o wszelkich zmianach w składzie organów spółek w trakcie roku kalendarzowego.

WOB podkreśla potrzebę regularnej aktualizacji danych, co ma szczególne znaczenie w kontekście możliwych fluktuacji kadrowych wynikających ze zdarzeń losowych, zmian w akcjonariacie czy decyzji zawodowych członków organów. Dlatego zasadne byłoby wprowadzenie przepisów, które obligowałyby spółki do:

- informowania organu właściwego o zmianach wpływających na równowagę płać w zarządzie i radzie nadzorczej w ciągu określonego, krótkiego okresu od zaistnienia zmian (np. 14 dni).
- regularnej, kwartalnej aktualizacji stanu składu organów na potrzeby sprawozdawczości krajowej oraz informowania o wszelkich fluktuacjach mających wpływ na spełnianie celów WOB.

- obowiązku uzupełnienia składu organów w przypadku, gdy zmiany te powodują niespełnienie kryteriów określonych w WOB, w określonym czasie (np. w ciągu 6 miesięcy od zmiany).

Tego typu regulacje nie tylko zwiększyłyby przejrzystość w zakresie spełniania celów dotyczących równowagi płci, ale również pozwoliłyby na bieżące monitorowanie sytuacji i ograniczyły ryzyko powstawania długotrwałych braków w składach zarządów czy rad nadzorczych. Sprawozdawczość realizowana wyłącznie raz w roku może nie odzwierciedlać rzeczywistego stanu faktycznego, dlatego wprowadzenie obowiązku informowania o zmianach oraz ustalenie okresu, w którym skład organów powinien zostać uzupełniony, jest kluczem do zapewnienia zgodności z WOB.

Dodatkowo, takie rozwiązanie pozwoliłoby na lepsze spełnienie wymogów WOB i ułatwiłoby organom nadzorczym prowadzenie aktualnych rejestrów, a także monitorowanie realizacji celów równowagi płci w sposób spójny i przejrzysty.

- Obecny zapis ustawy, przewidujący możliwość nałożenia przez Komisję Nadzoru Finansowego kary pieniężnej do wysokości 10% całkowitego rocznego przychodu, może nie spełniać wymogów WOB, która wskazuje na konieczność wprowadzenia „*skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji*”. Ograniczenie sankcji wyłącznie do kar finansowych nakładanych przez Komisję, które w praktyce obciążają akcjonariuszy, może nie wystarczyć do zapewnienia skutecznego egzekwowania celów równowagi płci w organach spółek.

Aby zapewnić skuteczność, proporcjonalność i odstraszający charakter sankcji, warto rozważyć wprowadzenie dodatkowych mechanizmów, które nie tylko będą bardziej bezpośrednio dotyczyć odpowiedzialnych za decyzje osób, ale także zwiększą presję na spełnienie wymogów ustawy. Proponowane rozwiązania mogą obejmować przykładowe alternatywne rozwiązania:

- unieważnienie lub stwierdzenie nieważności uchwały walnego zgromadzenia spółki dotyczącej wyboru członków rady nadzorczej i/lub zarządu, jeżeli nie spełnia ona wymogów określonych w ustawie. Takie rozwiązanie wywarłoby bezpośredni wpływ na podmioty odpowiedzialne za obsadzanie stanowisk, zmuszając je do przestrzegania obowiązujących przepisów;
- wygaśnięcie mandatów członków organów w przypadku, gdy ich wybór nie spełnia ustawowych kryteriów. Wygaśnięcie mandatów byłoby istotnym sankcją, skutkującą koniecznością powołania nowego składu zarządu lub rady nadzorczej zgodnie z obowiązującymi przepisami;
- wprowadzenie obowiązku uzupełnienia składu organów w określonym terminie (np. do 6 miesięcy od stwierdzenia nieprawidłowości), a w razie jego niespełnienia – sankcje w postaci zawieszenia prawa do wynagrodzenia członków rady nadzorczej. Brak wynagrodzenia dla członków organów, które nie spełniają wymogu równowagi płci, mógłby stanowić silny bodziec do szybkiego uzupełnienia składu.
- ograniczenie prawa głosu lub możliwość zaskarżenia uchwał podejmowanych przez organy, które nie spełniają wymogów dotyczących równowagi płci. Ograniczenie to mogłoby dotyczyć konkretnych decyzji strategicznych, np. przy zatwierdzaniu kluczowych zmian w spółce;
- publikowanie tzw. „czarnych list” spółek niespełniających wymogów równowagi płci. Publiczne wskazanie spółek, które regularnie naruszają obowiązki wynikające z WOB,

mogłoby negatywnie wpłynąć na ich wizerunek oraz relacje z inwestorami, co wzmocniłoby presję na poprawę sytuacji.

Wprowadzenie powyższych mechanizmów zapewniłoby większą skuteczność egzekwowania przepisów oraz bardziej bezpośrednio wpływałoby na podmioty odpowiedzialne za przestrzeganie zasad równowagi płci. Równoczesne stosowanie różnych typów sankcji – od finansowych, poprzez sankcje związane z mandatami członków organów, aż po odpowiedzialność reputacyjną – mogłoby przyczynić się do zwiększenia skuteczności wdrażania polityk równowagi płci oraz lepszego dostosowania się spółek do wymogów WOB.

- W wyniku uchwalenia ustawy z dnia 15 maja 2024 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji rządowej (Dz. U. z 2024 r., poz. 834), Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania zastąpił Minister ds. Równości, co wymaga odpowiedniej korekty w treści projektowanego art. 90gh ust. 5.

Ekspertki:

r.pr. Aneta Gęsiarz-Krasucka (Fundacja Women in Law)

r.pr. Małgorzata Miszkin-Wojciechowska (Akademia Przywództwa Henryki Bochniarz)

Milena Olszewska-Miszuris, FCCA, CFA, FSA Credential-holder

dr Ewa Rumińska-Zimny (Stowarzyszenie Kongres Kobiet)