

L.p.	Jednostka redakcyjna	Projektowany przepis	Treść uwagi	Uzasadnienie	Proponowane rozwiązanie
1.	Art. 90gd ust. 2	2. Kandydatów na stanowiska w organach spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich. W przypadkach, w których w procesie selekcji dokonuje się wyboru pomiędzy kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, chyba że za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa lub w polityce zatrudnienia, o której mowa w art. 90gc ust. 1, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.	Zapis jest nieprecyzyjny. Przewiduje odstępstwo od generalnej zasady (pierwszeństwa płci niedostatecznie reprezentowanej) w sposób szeroki i nieprecyzyjny co prowadzić może do nadużyć.	Wyjątek na tyle szeroki i nieprecyzyjny, że istnieje obawa o nadużywania prawa w tym zakresie. Przepis w projektowanym brzmieniu będzie zdecydowanie ułatwiał unikanie stosowania reguły generalnej.	2. Kandydatów na stanowiska w organach spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich. W przypadkach, w których w procesie selekcji dokonuje się wyboru pomiędzy kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej. chyba że za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa lub w polityce zatrudnienia, o której mowa w art. 90gc ust. 1, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.

2.	Art. 90gd ust. 3	3. Na żądanie kandydata na stanowisko w organie spółki, spółka informuje go na piśmie lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej o kryteriach oceny kandydatów zastosowanych w procesie selekcji, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci, o powodach tego odstąpienia.	Brak wymogu wskazania przez spółkę kompetencji kandydata wybranego na określone stanowisko w organie spółki.	Wskazanie kompetencji wybranego kandydata pozwoli na transparentną ocenę kwalifikacji kandydatów i ułatwi ewentualne spory dotyczące nierównego traktowania dla każdej ze stron.	3. Na żądanie kandydata na stanowisko w organie spółki, spółka informuje go na piśmie lub za pomocą środków komunikacji elektronicznej o kryteriach oceny kandydatów zastosowanych w procesie selekcji, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci, o powodach tego odstąpienia, <u>a także o kompetencjach kandydata wybranego na to stanowisko.</u>
3.	Art. 90ge ust. 1	Osoba, wobec której spółka naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na	Projekt proponuje odszkodowanie dla osób co do których nie zastosowano reguł niedyskryminacyjnych zapewniających równowagę płci, na poziomie minimalnego	Tak sformułowany zapis może prowadzić do wyznaczenia odszkodowań na minimalnym pułapie, zatem dolna granica kary musi zostać podniesiona. Odszkodowanie w takiej	Wyznaczenie jako minimalnego odszkodowania x-krotności minimalnego wynagrodzenia brutto (np. 10-krotności).

		podstawie odrębnych przepisów.	wynagrodzenia za pracę. Odszkodowanie takie jest zdecydowanie zbyt nisko wyznaczone, wymaga podwyższenia do kwot stanowiących realną prewencję dla dużych podmiotów dysponujących istotnym kapitałem.	wysokości nie będzie stanowiło realnej obawy, a zatem nie będzie spełniało podstawowej funkcji – prewencyjnej.	
4.	Art. 90gf ust. 2	Kto zarzuca naruszenie wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2, uprawdopodobnia fakt posiadania równorzędnych kwalifikacji z kandydatem wybranym.	Tak sformułowany zapis prowadzi do dwojakiego rodzaju nieścisłości. Brak pełnej transparentności kwalifikacji kandydata wybranego będzie prowadził do niemożności porównawczo-krytycznego zweryfikowania kompetencji, a tym samym posiadania przez kandydata ubiegającego się przynajmniej równorzędnych kwalifikacji (uwaga 2. powyżej). Kolejny problem dotyczy wskazania, że kompetencje te są	Zapis będzie stanowił utrudnienie w wykazywaniu przez kandydata ubiegającego się faktu posiadania równych lub wyższych kompetencji.	Projekt powinien zobowiązywać kandydata ubiegającego się wyłącznie do wykazania własnych kwalifikacji czy też kompetencji, bez wyznaczania poziomu do jakiego owy dowód ma aspirować. Kandydat ubiegający się powinien wyłącznie być zobowiązany do wykazania własnych kwalifikacji, a kwestia ewentualnego zbadania, czy takowe są równorzędne czy też wyższe pozostawić do oceny wyznaczonego podmiotu. Nadawanie dowodowi określonych

			równorzędne, aczkolwiek nie należy wykluczać posiadania przez kandydata ubiegającego się kwalifikacji wyższych od kandydata wybranego.		cech może ograniczyć znacznie możliwość jego stosowania w praktyce obrotu prawnego.
5.	Art. 90gh ust. 2 pkt 3)	Sprawozdanie zawiera w szczególności: 3) w przypadku nieosiągnięcia przez spółkę celu, o którym mowa w art. 90gg, przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które spółka przyjęła lub zamierza przyjąć, aby osiągnąć ten cel.	Zbyt mało precyzyjne dookreślenie obowiązków w zakresie sprawozdawczym.	Projekt powinien nakładać obowiązek zarówno w zakresie rozwiązań teraźniejszych jak i przyszłych. Obecny zapis będzie pozwalał, aby spółka w sprawozdaniu w nieskończoność wskazywała jakie ma plany na przyszłość natomiast, nie będzie zobowiązana do teraźniejszego podjęcia konkretnych działań.	Nacisk na zawarcie w sprawozdaniu przyjętych oraz zamierzonych środków dla osiągnięcia celu jakim jest równowaga płci.
6.	Art. 90gh ust. 4	Spółka udostępnia sprawozdanie na swojej stronie internetowej.	Brakuje skonkretyzowanej sankcji za zaniechanie udostępnienia sprawozdania.	W przypadku braku sankcji niemożliwe będzie egzekwowanie obowiązku, co sprowadza się będzie do dobrej woli obowiązanego.	Wskazanie konkretnego terminu, do którego sprawozdanie za rok poprzedni powinno zostać opublikowane na stronie internetowej (np. do 15 marca roku kolejnego) oraz wyznaczenie kary finansowej za brak takiej

					publikacji. Kara dla swojego prewencyjnego charakteru powinna zostać wyznaczona w odpowiedniej kwocie. Proponujemy 10 000,00 zł za każdy dzień opóźnienia w udostępnieniu.
7.	Art. 90gh ust. 5	W terminie do dnia 15 marca każdego roku spółka przekazuje Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.	Brakuje dookreślenia za jaki okres jest obowiązek przekazania sprawozdania.	Brak precyzyjności prowadzić może do nadużyć.	W terminie do dnia 15 marca każdego kolejnego roku za rok poprzedni spółka przekazuje sprawozdanie Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.
8.	Art. 96e	W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90c ust. 1 lub w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w rozdziale 4a i 4aa, Komisja może nałożyć karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w	Zapis jest na tyle nieprecyzyjny, że przestaje spełniać swoją podstawową funkcję, bowiem jest w istocie karą fakultatywną, a nie obligatoryjną. Tak sformułowany zapis nie spełni podstawowego celu sankcji. Należy ponadto wskazać minimalną wartość kary.	Brak ostrych, precyzyjnych sformułowań prowadzić może do nadużyć, stosowanie kary będzie niejednolite lub nie realizowane w praktyce.	Należy dokonać sprecyzowania np. w następujący sposób: W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90c ust. 1 lub w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w rozdziale 4a i 4aa, Komisja nakłada karę pieniężną stanowiącą

		ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.			równowartość <u>minimalnie 5 %, a maksymalnie 10%</u> całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy, w którym doszło do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków.
--	--	--	--	--	---