

III

(Akty przygotowawcze)

KOMITET REGIONÓW

101. SESJA PLENARNA W DNIU 30 MAJA 2013 R.

Opinia „Dyrektywa w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków”

(2013/C 218/06)

KOMITET REGIONÓW

- Ma świadomość, że istotne jest poszanowanie podstawowego prawa przedsiębiorców do prowadzenia działalności bez ingerencji z zewnątrz; istotne jest jednak także poszanowanie równości płci, która jest jedną z podstawowych wartości UE. Dyrektywa, która ustanawia minimalne standardy, służy zapewnieniu równych warunków dla obu płci we wszystkich państwach członkowskich, a tym samym poprawie warunków gospodarczych na rynku wewnętrznym.
- Sugeruje, że chcąc osiągnąć cel zapewnienia równych warunków konkurencji i spójnych ram regulacyjnych w całej UE, rozsądnie byłoby przyjąć podobne sankcje w każdym państwie członkowskim. W przeciwnym wypadku czynniki zniechęcające w niektórych państwach członkowskich mogłyby być znacznie słabsze niż w innych, a tym samym niższy byłby poziom przestrzegania przepisów krajowych wdrażających dyrektywę.
- Popiera decyzję Komisji, by cel zwiększenia równowagi płci realizować drogą wniosku ustawodawczego i ustanowienia wiążących celów, a nie poprzez wspieranie podejścia opartego na samoregulacji i/lub dobrowolności.
- Podkreśla, że wybór najlepiej wykwalifikowanych kandydatów na stanowiska dyrektorów niewykonawczych musi opierać się na przejrzystym procesie selekcji i jasnych kryteriach dotyczących kwalifikacji, by zachęcić do zgłoszenia kandydatury wszystkie utalentowane osoby.
- Zwraca uwagę, że w wielu miejscach pracy zróżnicowanie pracowników pod względem wiedzy, umiejętności, doświadczenia, sytuacji życiowej i płci ma zasadnicze znaczenie dla osiągania zamierzonych rezultatów. Uważa zatem za istotne, by przyznawać pierwszeństwo kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli dany kandydat posiada takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej pod względem umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy oraz jeżeli obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria odnoszące się do konkretnych osób nie przechyla szali na korzyść kandydata płci przeciwnej.

Sprawozdawca	Andreja POTOČNIK (SI/ALDE), zastępca burmistrza Trzič
Dokument źródłowy	Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków
	COM(2012) 614 final

I. ZALECENIA POLITYCZNE

Uwagi ogólne

1. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych wartości Unii i jednym z jej głównych celów na mocy Traktatu o Unii Europejskiej (art. 3 ust. 3) oraz Karty praw podstawowych (art. 23). Zgodnie z art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości kobiet i mężczyzn we wszystkich swoich działaniach. Artykuł 157 ust. 3 TFUE stanowi podstawę prawną do przyjęcia środków na szczeblu UE zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

2. Celem wniosku Komisji Europejskiej dotyczącego dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, jest zapewnienie do 2020 r. zrównoważonego udziału w tej grupie mężczyzn i kobiet, tak by udział jednej płci nie przekraczał 60 % ani nie był niższy niż 40 % całkowitej liczby osób zatrudnionych w tej kategorii.

3. Komisja ostrzega, że postępy związane ze zwiększaniem procentowego udziału kobiet w organach spółek są zbyt powolne – średni roczny wzrost w ciągu ostatnich lat wynosił jedynie 0,6 punktu procentowego⁽¹⁾. W obecnym tempie wprowadzenie równowagi płci w całej UE mogłoby potrwać kilka dziesięcioleci. Szybki i znaczący postęp odnotowano w tych państwach członkowskich i innych krajach, w których sprzyjają temu dominujące wartości i postawy społeczne, a także tam, gdzie wprowadzono zalecenia i wiążące minimalne wymagania dotyczące reprezentacji każdej płci.

4. Nieuwzględnianie wiedzy i umiejętności wysoko wykwalifikowanych kobiet oznacza marnowanie szeregu możliwości,

a naprawa gospodarki wymaga również aktywnego udziału kobiet. Należy opracować nowe, skuteczniejsze sposoby udanego godzenia życia rodzinnego i zawodowego. Środki promujące karierę i podyplomowe studia absolwentek uczelni mają zasadnicze znaczenie dla rozwoju ich kariery.

KOMITET REGIONÓW

5. Przyjmuje z zadowoleniem zamiar Komisji, by zwiększyć równowagę płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, oraz zgadza się, że istnieje pilna potrzeba podjęcia środków w tym zakresie.

6. Popiera decyzję Komisji, by cel zwiększenia równowagi płci realizować drogą wniosku ustawodawczego i ustanowienia wiążących celów, a nie poprzez wspieranie podejścia opartego na samoregulacji i/lub dobrowolności.

7. Ma świadomość, jak istotne i poważne skutki miałyby pomijanie kobiet przy obsadzaniu stanowisk decyzyjnych w gospodarce, a tym samym niewykorzystywanie tego potencjału zasobów ludzkich. Należy podjąć zdecydowane starania, by znieść przeszkody w rozwoju zawodowym kobiet.

Uwagi szczegółowe

8. Zdaniem Komisji obecny brak przejrzystości procedur rekrutacji i wymaganych kryteriów kwalifikacji odnoszących się do stanowisk w organach spółek w większości państw członkowskich stanowi znaczną przeszkodę w zwiększeniu równowagi płci w składzie organów spółek i ma negatywny wpływ nie tylko na kariery kandydatów do organów spółek, ale także na ich mobilność oraz na decyzje inwestycyjne.

⁽¹⁾ Zob. sprawozdanie z postępu prac: „Women in economic decision-making in the EU”, marzec 2012 r. (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

9. Proponowana dyrektywa ma na celu promowanie równości płci w procesie podejmowania decyzji gospodarczych oraz pełne wykorzystanie istniejącej puli kandydatów w celu równiejszej reprezentacji płci w organach spółek, przyczyniając się w ten sposób do spełnienia celów strategii „Europa 2020”.

10. Państwa członkowskie muszą wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje stosowane w przypadku naruszenia przepisów omawianej dyrektywy, do których można zaliczyć m. in. orzeczenie przez organ sądowy grzywny administracyjnej bądź nieważności lub unieważnienia powołania lub wyboru dyrektorów niewykonawczych dokonanego w sposób sprzeczny z przepisami krajowymi.

11. Państwa członkowskie składają Komisji sprawozdania z wdrażania dyrektywy. Sprawozdania muszą zawierać informacje dotyczące środków podjętych dla realizacji tych celów.

12. Dyrektywa nie ma zastosowania do małych i średnich przedsiębiorstw.

KOMITET REGIONÓW

13. Podkreśla, że wybór najlepiej wykwalifikowanych kandydatów na stanowiska dyrektorów niewykonawczych musi opierać się na przejrzystym procesie selekcji i jasnych kryteriach dotyczących kwalifikacji, by zachęcić do zgłoszenia kandydatury wszystkie utalentowane osoby.

14. Zwraca uwagę, że w wielu miejscach pracy zróżnicowanie pracowników pod względem wiedzy, umiejętności, doświadczenia, sytuacji życiowej i płci ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia zamierzonych rezultatów. Uważa zatem za istotne, by przyznawać pierwszeństwo kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli dany kandydat posiada takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej pod względem umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy oraz jeżeli obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria odnoszące się do konkretnych osób nie przechyla szali na korzyść kandydata płci przeciwnej.

15. Ma świadomość, że istotne jest poszanowanie podstawowego prawa przedsiębiorców do prowadzenia działalności bez ingerencji z zewnątrz; istotne jest jednak także poszanowanie równości płci, która jest jedną z podstawowych wartości UE. Dyrektywa, która ustanawia minimalne standardy, służy zapewnieniu równych warunków dla obu płci we wszystkich państwach członkowskich, a tym samym poprawie warunków gospodarczych na rynku wewnętrznym.

16. Jest przekonany, że wniosek nie narusza zasady pomocniczości, gdyż opiera się na jasnej podstawie prawnej traktatów UE i wnosi rzeczywistą europejską wartość dodaną, nawiązując do celu politycznego UE, a mianowicie zapewnienia równości płci oraz pewności prawa dla przedsiębiorstw działających w więcej niż jednym państwie członkowskim, których transgraniczne operacje mogłyby zostać zagrożone przez obecne rozbieżności w przepisach mających zastosowanie do równości płci w organach spółek.

17. Podkreśla, że konieczne jest wspieranie środków na szczeblu europejskim oraz zapewnienie jednolitych ogólnoeuropejskich ram regulacyjnych w tej dziedzinie. Obecna sytuacja, w której każde państwo członkowskie ma własne normy i przepisy, powoduje niepewność działalności na rynku wewnętrznym, jako że wiele spółek notowanych na giełdzie działa w więcej niż jednym państwie członkowskim.

18. Sugeruje, że chcąc osiągnąć cel zapewnienia równych warunków konkurencji i spójnych ram regulacyjnych w całej UE, rozsądnie byłoby przyjąć podobne sankcje w każdym państwie członkowskim. W przeciwnym wypadku czynniki zniechęcające w niektórych państwach członkowskich mogłyby być znacznie słabsze niż w innych, a tym samym niższy byłby poziom przestrzegania przepisów krajowych wdrażających dyrektywę.

19. Podkreśla, że wskazane byłoby położenie większego nacisku na zwiększenie równowagi płci wśród wszystkich dyrektorów, nie tylko dyrektorów niewykonawczych.

20. Przypomina, że wciąż istnieją pewne czynniki, które utrudniają kobietom zajmowanie stanowisk kierowniczych; należy tu zwrócić szczególną uwagę na brak środków ułatwiających pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym.

Znaczenie dla szczebla lokalnego i regionalnego

KOMITET REGIONÓW

21. Uważa, że władze lokalne i regionalne muszą dokładać starań, by zapewnić większą równość. Równa reprezentacja płci jest nie tylko warunkiem prawdziwej demokracji i sprawiedliwości społecznej, jest ona także niezbędna do realizacji celów UE w zakresie inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu.

22. Sądzi, że termin do 2018 r. jest odpowiedni, by zapewnić 40-procentowy udział niedostatecznie reprezentowanej płci w przypadkach, w których przedstawiciele władz lokalnych i regionalnych zasiadają w organach spółek (publicznych).

23. Podkreśla, że istotne jest, by przedsiębiorstwa publiczne wskazywały przedsiębiorstwom prywatnym dobry przykład, jak zapewnić 40-procentowy udział niedostatecznie reprezentowanej płci.

II. ZALECANE POPRAWKI

Zalecana poprawka 1

Preambuła

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 157 ust. 3,	uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. <u>8 oraz</u> 157 ust. 3 <u>i</u> 4,

Uzasadnienie

Zgodność z punktem 1 projektu opinii. Artykuł 8 TFUE należy wymienić jako podstawę prawną dyrektywy, gdyż definiuje on równość płci jako horyzontalny cel UE.

Zalecana poprawka 2

Preambuła

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
	<u>uwzględniając art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej,</u>

Uzasadnienie

Zgodność z punktem 1 projektu opinii.

Zalecana poprawka 3

Preambuła

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
	<u>uwzględniając art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,</u>

Uzasadnienie

Zgodność z punktem 1 projektu opinii.

Zalecana poprawka 4

Motyw 17

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Spółki, których akcje są notowane na giełdzie, charakteryzują się szczególnym znaczeniem gospodarczym, widocznością na rynku oraz wywieranym na niego wpływem. Środki przewidziane w niniejszej dyrektywie mają zatem zastosowanie do spółek giełdowych zdefiniowanych jako spółki zarejestrowane w państwie członkowskim, których papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14) dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych⁽¹⁾ w co najmniej jednym państwie członkowskim. Wspomniane spółki ustanawiają standardy w odniesieniu do całej gospodarki i oczekuje się, że ich praktyki będą stanowić przykład dla innych rodzajów spółek. Publiczny charakter spółek giełdowych uzasadnia poddanie ich szerszym regulacjom z uwagi na interes publiczny.</p> <p>⁽¹⁾ Dz.U. L 145 z 30.4.2004, s. 1.</p>	<p>Spółki, których akcje są notowane na giełdzie, charakteryzują się szczególnym znaczeniem gospodarczym, widocznością na rynku oraz wywieranym na niego wpływem. Środki przewidziane w niniejszej dyrektywie mają zatem zastosowanie do spółek giełdowych zdefiniowanych jako spółki <u>posiadające swoją siedzibę</u> zarejestrowane w państwie członkowskim, których akcje papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14) dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych⁽¹⁾ w co najmniej jednym państwie członkowskim. Wspomniane spółki ustanawiają standardy w odniesieniu do całej gospodarki i oczekuje się, że ich praktyki będą stanowić przykład dla innych rodzajów spółek. Publiczny charakter spółek giełdowych uzasadnia poddanie ich szerszym regulacjom z uwagi na interes publiczny.</p> <p>⁽¹⁾ Dz.U. L 145 z 30.4.2004, s. 1.</p>

Uzasadnienie

Miejsce, w którym spółka ma swoją siedzibę, a nie miejsce rejestracji, oraz akcje, a nie papiery wartościowe, stanowią pewniejsze kryteria określenia spółek objętych omawianą dyrektywą.

Zalecana poprawka 5

Motyw 21

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>W kilku państwach członkowskich pewna liczba dyrektorów niewykonawczych może lub musi być powoływana lub wybierana przez załogę lub przez organizacje pracownicze zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Cele ilościowe przewidziane w niniejszej dyrektywie mają zastosowanie do wszystkich dyrektorów niewykonawczych, w tym do przedstawicieli pracowników. Praktyczne procedury służące zapewnieniu osiągnięcia tych celów powinny jednak zostać określone przez zainteresowane państwa członkowskie, z uwzględnieniem faktu, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami pracowników.</p>	<p>W kilku państwach członkowskich pewna liczba dyrektorów niewykonawczych może lub musi być powoływana lub wybierana przez załogę lub przez organizacje pracownicze zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Cele ilościowe przewidziane w niniejszej dyrektywie mają zastosowanie do wszystkich dyrektorów niewykonawczych, w tym do przedstawicieli pracowników. Praktyczne procedury służące zapewnieniu osiągnięcia tych celów powinny jednak zostać określone przez zainteresowane państwa członkowskie, z uwzględnieniem faktu, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami pracowników, i <u>biorąc pod uwagę specyficzne procedury stosowane przy wyborze/mianowaniu takich przedstawicieli.</u></p>

Uzasadnienie

Rozważania dotyczące równości płci muszą iść w parze z demokratycznymi procedurami wyboru/mianowania stosowanymi przez związki zawodowe w państwach członkowskich.

Zalecana poprawka 6

Motyw 31

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Ponieważ skład siły roboczej pod względem płci ma bezpośredni wpływ na dostępność kandydatów należących do niedostatecznie reprezentowanej płci, państwa członkowskie mogą postanowić, że w przypadku gdy osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % całej siły roboczej, dana spółka nie będzie zobowiązana do realizacji celu określonego w niniejszej dyrektywie.	Ponieważ skład siły roboczej pod względem płci ma bezpośredni wpływ na dostępność kandydatów należących do niedostatecznie reprezentowanej płci, państwa członkowskie mogą postanowić, że w przypadku gdy osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % całej siły roboczej, dana spółka nie będzie zobowiązana do realizacji celu określonego w niniejszej dyrektywie.

Uzasadnienie

Niniejsza poprawka odnosi się do zaproponowanej przez sprawozdawczynię poprawki legislacyjnej nr 11 w opinii KR-u, nawiązującej do art. 4 ust. 6.

Zalecana poprawka 7

Motyw 32

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Z uwagi na fakt, że spółki giełdowe powinny mieć na celu zwiększenie odsetka osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na wszystkich stanowiskach decyzyjnych, państwa członkowskie mogą postanowić, że cel określony w niniejszej dyrektywie należy uznać za zrealizowany, jeżeli spółki giełdowe mogą wykazać, iż osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych.	Z uwagi na fakt, że spółki giełdowe powinny mieć na celu zwiększenie odsetka osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na wszystkich stanowiskach decyzyjnych, państwa członkowskie mogą postanowić, że cel określony w niniejszej dyrektywie należy uznać za zrealizowany, jeżeli spółki giełdowe mogą wykazać, iż osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych.

Uzasadnienie

Niepotrzebne osłabienie wymowy tekstu.

Zalecana poprawka 8

Motyw 34

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Państwa członkowskie wprowadzają w odniesieniu do spółek giełdowych wymóg corocznego dostarczania właściwym organom krajowym informacji na temat składu ich organów pod względem płci, jak również informacji dotyczących sposobu, w jaki cele przewidziane w niniejszej dyrektywie zostały zrealizowane, aby umożliwić wspomnianym organom dokonanie oceny postępów każdej spółki giełdowej w dążeniu do równowagi płci wśród dyrektorów. Takie informacje powinny być publikowane, a w przypadku gdy spółka nie wypełniła celu, zawierać opis środków, jakie podjęła do tej pory i jakie zamierza podjąć w przyszłości, aby wypełnić przedmiotowy cel.	Państwa członkowskie wprowadzają w odniesieniu do spółek giełdowych wymóg corocznego dostarczania właściwym organom krajowym informacji na temat składu ich organów pod względem płci, jak również informacji dotyczących sposobu, w jaki cele przewidziane w niniejszej dyrektywie zostały zrealizowane, aby umożliwić wspomnianym organom dokonanie oceny postępów każdej spółki giełdowej w dążeniu do równowagi płci wśród dyrektorów. Takie informacje powinny być publikowane, a w przypadku gdy spółka nie wypełniła celu, zawierać opis środków, jakie podjęła do tej pory i jakie zamierza podjąć w przyszłości, aby wypełnić przedmiotowy cel <u>z podaniem terminu jego wypełnienia, który w żadnym wypadku nie może wykraczać poza okres obowiązywania niniejszej dyrektywy.</u>

Uzasadnienie

Zmiana terminologii: celem dyrektywy jest osiągnięcie równowagi płci, niezależnie od tego, że obecny brak równowagi w kategorii niewykonawczych stanowisk dyrektorskich należy do kwestii związanych z płcią społeczno-kulturową. Przez płć społeczno-kulturową rozumiemy cechy społeczne i kulturowe odróżniające kobiety i mężczyzn, które są wyuczone, zmienne w czasie i bardzo zróżnicowane w obrębie jednej kultury i między kulturami. Natomiast płć to cechy biologiczne odróżniające kobiety i mężczyzn. Uzupełnienie tekstu: Należy określić terminy wdrażania środków, by kwestii wypełnienia celów dyrektywy nie pozostawiać do uznania przedsiębiorstw.

Zalecana poprawka 9

Motyw 40

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
	<u>Zgodnie z propozycją w sprawie minimalnej harmonizacji wymogów w zakresie ładu korporacyjnego odnoszących się do podejmowania decyzji w sprawie powoływania kandydatów w oparciu o obiektywne kryteria kwalifikacji w celu osiągnięcia równowagi płci pośród dyrektorów niewykonawczych, państwa członkowskie mogą na zasadzie dobrowoliności wprowadzać przepisy wykraczające poza minimalne standardy.</u>

Uzasadnienie

Państwa członkowskie, które już osiągnęły lepsze wyniki w zakresie równości płci wśród dyrektorów niewykonawczych lub dążą do ich osiągnięcia, powinny mieć swobodę działania.

Zalecana poprawka 10

Artykuł 2 ust. 1

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
„spółka giełdowa” oznacza spółkę zarejestrowaną w państwie członkowskim, której papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14) dyrektywy 2004/39/WE, w co najmniej jednym państwie członkowskim;	„spółka giełdowa” oznacza spółkę <u>posiadającą siedzibę zarejestrowaną</u> w państwie członkowskim, której <u>akcje papiery wartościowe</u> są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 14) dyrektywy 2004/39/WE, w co najmniej jednym państwie członkowskim;

Uzasadnienie

Miejsce, w którym spółka ma swoją siedzibę, a nie miejsce rejestracji, oraz akcje, a nie papiery wartościowe, stanowią pewniejsze kryteria określenia spółek objętych omawianą dyrektywą.

Zalecana poprawka 11

Artykuł 2 ust. 8

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
„małe i średnie przedsiębiorstwo” lub „MŚP” oznacza przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 250 pracowników i którego roczny obrót nie przekracza 50 mln EUR lub całkowity bilans roczny nie przekracza 43 mln EUR, bądź – w przypadku MŚP zarejestrowanego w państwie członkowskim, którego walutą nie jest euro – równowartość tej kwoty w walucie tego państwa członkowskiego;	„małe i średnie przedsiębiorstwo” lub „MŚP” oznacza przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 250 pracowników i którego roczny obrót nie przekracza 50 mln EUR lub całkowity bilans roczny nie przekracza 43 mln EUR, bądź – w przypadku MŚP <u>posiadającego siedzibę zarejestrowanego</u> w państwie członkowskim, którego walutą nie jest euro – równowartość tej kwoty w walucie tego państwa członkowskiego;

Uzasadnienie

Miejsce, w którym spółka ma swoją siedzibę, a nie miejsce rejestracji, stanowi pewniejsze kryterium określenia spółek objętych omawianą dyrektywą.

Zalecana poprawka 12

Artykuł 4 ust. 6

Tekst proponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Państwa członkowskie mogą postanowić, że spółki giełdowe, w których osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % siły roboczej, nie są zobowiązane do realizacji celu określonego w ust. 1.	Państwa członkowskie mogą postanowić, że spółki giełdowe, w których osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % siły roboczej, nie są zobowiązane do realizacji celu określonego w ust. 1.

Uzasadnienie

Ponieważ dyrektorzy niewykonawczy prowadzą głównie działania nadzorcze, łatwiej jest zatrudnić wykwalifikowanych kandydatów spoza spółki lub konkretnego sektora, co ma znaczenie w przypadku obszarów gospodarki, w których osoby należące do jednej z płci są szczególnie słabo reprezentowane wśród pracowników. Z tego względu nie widzimy powodu, by realizacja celu określonego w ust. 1 nie była obowiązkowa w przypadkach, gdy osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci stanowią mniej niż 10 % siły roboczej w spółkach giełdowych.

Zalecana poprawka 13

Artykuł 4 ust. 7

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Państwa członkowskie mogą postanowić, że cel określony w ust. 1 jest spełniony, gdy spółki giełdowe mogą wykazać, iż osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych.	Państwa członkowskie mogą postanowić, że cel określony w ust. 1 jest spełniony, gdy spółki giełdowe mogą wykazać, iż osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorów, niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych.

Uzasadnienie

Niepotrzebne osłabienie wymowy tekstu. Zapewnienie spójności po wykreśleniu motywu 32.

Zalecana poprawka 14

Art. 5 ust. 3

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
Jeżeli spółka giełdowa nie realizuje celów określonych w art. 4 ust. 1 lub własnych, indywidualnych zobowiązań podjętych na podstawie ust. 1 niniejszego artykułu, informacje, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, obejmują uzasadnienie niezrealizowania celów lub zobowiązań oraz opis środków, które spółka przyjęła lub zamierza przyjąć, aby wypełnić cele lub zobowiązania.	Jeżeli spółka giełdowa nie realizuje celów określonych w art. 4 ust. 1 lub własnych, indywidualnych zobowiązań podjętych na podstawie ust. 1 niniejszego artykułu, informacje, o których mowa w ust. 2 niniejszego artykułu, obejmują uzasadnienie niezrealizowania celów lub zobowiązań oraz opis środków, które spółka przyjęła lub zamierza przyjąć, aby wypełnić cele lub zobowiązania <u>z podaniem terminu ich wypełnienia, który w żadnym wypadku nie może wykraczać poza okres obowiązywania niniejszej dyrektywy.</u>

Uzasadnienie

Należy określić terminy wdrażania środków, by kwestii wypełnienia celów dyrektywy nie pozostawiać do uznania przedsiębiorstw.

Zalecana poprawka 15

Artykuł 7

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są bardziej korzystne niż przepisy określone w niniejszej dyrektywie w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet w odniesieniu do spółek zarejestrowanych na ich terytorium, pod warunkiem że dane przepisy nie prowadzą do powstania nieuzasadnionej dyskryminacji ani nie zakłócają prawidłowego funkcjonowania rynku wewnętrznego.</p>	<p>Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są bardziej korzystne niż przepisy określone w niniejszej dyrektywie w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet w odniesieniu do spółek <u>posiadających siedzibę</u> zarejestrowanych na ich terytorium, pod warunkiem że dane przepisy nie prowadzą do powstania nieuzasadnionej dyskryminacji ani nie zakłócają prawidłowego funkcjonowania rynku wewnętrznego.</p>

Uzasadnienie

Miejsce, w którym spółka ma swoją siedzibę, a nie miejsce rejestracji, stanowi pewniejsze kryterium określenia spółek objętych omawianą dyrektywą.

Bruksela, 30 maja 2013 r.

Przewodniczący
Komitetu Regionów
Ramón Luis VALCÁRCEL SISO