



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM-0610-11-25

Druk nr 2696

Warszawa, 12 czerwca 2026 r.

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt 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.

Projekt ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Jednocześnie, w związku z brakiem pełnej transpozycji dyrektywy, ze względu na uzasadnioną opinię Komisji Europejskiej i wskazany w niej termin 29 czerwca 2026 r., a także ryzyko wniesienia przeciwko Polsce skargi do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, przedstawiam wniosek o skrócenie postępowania z projektem ustawy.

Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Sprawiedliwości.

Z poważaniem

Donald Tusk

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

U S T A W A

z dnia

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 traktowania¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 592 oraz z 2026 r. poz. 176 i 644) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 8 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 9 w brzmieniu:
„9) 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, str. 44).”;
- 2) w art. 68 w ust. 1 pkt 5 otrzymuje brzmienie:
„5) nadzoru nad sposobem wykonywania obowiązków, o których mowa w rozdziałach 4 i 4a oraz art. 90ge i art. 90gi;”;
- 3) po rozdziale 4a dodaje się rozdział 4aa w brzmieniu:
„Rozdział 4aa

Polityka równowagi płci w organach spółki

Art. 90gb. 1. Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o spółce, należy przez to rozumieć spółkę z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, której co najmniej jedna akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym w co najmniej jednym państwie członkowskim.

2. Przepisów niniejszego rozdziału nie stosuje się do mikroprzedsiębiorców oraz do małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, 1795 i 1826 oraz z 2026 r. poz. 507).

¹⁾ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia 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, str. 44).

3. Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o organach spółki, należy przez to rozumieć odpowiednio zarząd, radę nadzorczą lub radę administrującą spółki europejskiej, w której przyjęto system monistyczny.

4. Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o płci niedostatecznie reprezentowanej w organach spółki, należy przez to rozumieć płć, której przedstawiciele zajmują niewięcej niż 49 % łącznej liczby stanowisk w tych organach.

Art. 90gc. 1. Spółka jest zobowiązana do zapewnienia równowagi płci w organach spółki.

2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, uznaje się za spełniony, jeżeli:

- 1) łączna liczba stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej jest niemniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w organach spółki oraz
- 2) osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym z organów spółki.

3. Docelowe liczby stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej, o których mowa w ust. 2 pkt 1, określa załącznik do 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, str. 44).

Art. 90gd. 1. Walne zgromadzenie spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę równowagi płci.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się, jeżeli zasady dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach spółki zostały uwzględnione w innych regulacjach przyjętych przez spółkę.

3. Polityka równowagi płci określa w szczególności:

- 1) zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie mające na celu spełnienie wymogów określonych w art. 90gc ust. 2;
- 2) zasady wskazywania kandydatów do organów spółek;
- 3) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn;
- 4) strategię zarządzania zasobami ludzkimi.

4. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej politykę równowagi płci i informację o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych oraz o sankcjach, o których mowa w art. 96e.

Art. 90ge. 1. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria doboru powinny zostać określone przed rozpoczęciem procesu.

2. Kandydatów na stanowiska w organach spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.

3. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko dokonuje się wyboru między 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, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.

4. Na żądanie kandydata na stanowisko w organie spółki spółka informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach oceny kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i o jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej, o powodach tego odstąpienia oraz o kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.

Art. 90gf. 1. Osoba, wobec której spółka w procesie doboru na stanowisko w organie spółki naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1–3, ma prawo do odszkodowania w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów na dzień zakończenia procesu doboru na stanowisko w organie spółki.

2. W sprawach o odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071, 1172 i 1508 oraz z 2026 r. poz. 184 i 507).

Art. 90gg. 1. Do postępowania, o którym mowa w art. 90gf ust. 1, stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468 i 473). Przepisów o postępowaniu odrębnym nie stosuje się.

2. W przypadku gdy kandydat na stanowisko w organie spółki należący do płci niedostatecznie reprezentowanej twierdzi, że spółka w procesie doboru na to stanowisko naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1–3, i wykaże okoliczności faktyczne,

na podstawie których można przyjąć, że kandydat ten posiada kwalifikacje równorzędne kwalifikacjom kandydata należącego do płci przeciwnej, wybranego w procesie doboru na to stanowisko, spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.

Art. 90gh. Przepisów art. 90ge, art. 90gf i art. 90gg nie stosuje się, jeżeli spółka osiągnęła właściwą reprezentację płci w swoich organach, zgodnie z art. 90gc ust. 2.

Art. 90gi. 1. Zarząd spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

2. Sprawozdanie zawiera:

- 1) liczbę osób pełniących funkcje członków organów spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska;
- 2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2;
- 3) w przypadku nieosiągnięcia przez spółkę celu, o którym mowa w art. 90gc ust. 2, przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które spółka przyjęła oraz zamierza przyjąć, aby osiągnąć ten cel.

3. Wykonanie obowiązku, o którym mowa w ust. 1, może być powierzone radzie nadzorczej.

4. Spółka udostępnia sprawozdanie na swojej stronie internetowej.

5. Spółka przekazuje sprawozdanie za rok poprzedni podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160 i ...) powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, a w przypadku gdy sprawozdanie to stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości – w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.

Art. 90gj. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę obowiązków, o których mowa w art. 90ge i art. 90gi, Komisja może wydać zalecenia w stosunku do spółki w celu zaprzestania naruszania przez nią obowiązków.”;

- 4) w art. 96e dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge i art. 90gi, Komisja może nałożyć karę pieniężną do wysokości 500 000 zł.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 7 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 8 w brzmieniu:

„8) 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, str. 44).”;

- 2) w art. 21 w ust. 2 w pkt 7 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 8–10 w brzmieniu:

„8) promowanie, dokonywanie analiz, monitorowanie i wspieranie równowagi płci w organach spółek publicznych;

9) publikowanie wykazu spółek publicznych, które spełniają wymagania określone w art. 90gc ust. 2 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 592 oraz z 2026 r. poz. 176, 644 i ...);

10) przekazywanie Komisji Europejskiej co dwa lata sprawozdania dotyczącego udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółek publicznych oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach.”.

Art. 3. 1. W terminie do dnia zakończenia pierwszego walnego zgromadzenia zwołanego po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy spółka, o której mowa w art. 90gb ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, jest zobowiązana do podjęcia środków w celu zapewnienia, aby osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej w rozumieniu ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 1 ustawy zmienianej w art. 1.

2. Jeżeli pierwsze walne zgromadzenie, o którym mowa w ust. 1, zakończy się w terminie 2 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, spółka jest zobowiązana do podjęcia środków w celu zapewnienia, aby osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej w rozumieniu ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 1 ustawy zmienianej w art. 1, w terminie 4 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 4. W terminach, o których mowa odpowiednio w art. 3 ust. 1 albo 2, spółka, o której mowa w art. 90gb ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, jest zobowiązana do przyjęcia polityki równowagi płci, o której mowa w ustawie zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 5. W terminie do dnia 31 października 2026 r. spółka przekazuje podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej, któremu w ustawie zmienianej w art. 2 powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 90gi ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1.

Art. 6. W terminie do dnia 31 grudnia 2026 r. podmiot zaliczany do administracji rządowej, któremu w ustawie zmienianej w art. 2 powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, przekazuje Komisji Europejskiej pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 21 ust. 2 pkt 10 ustawy zmienianej w art. 2.

Art. 7. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

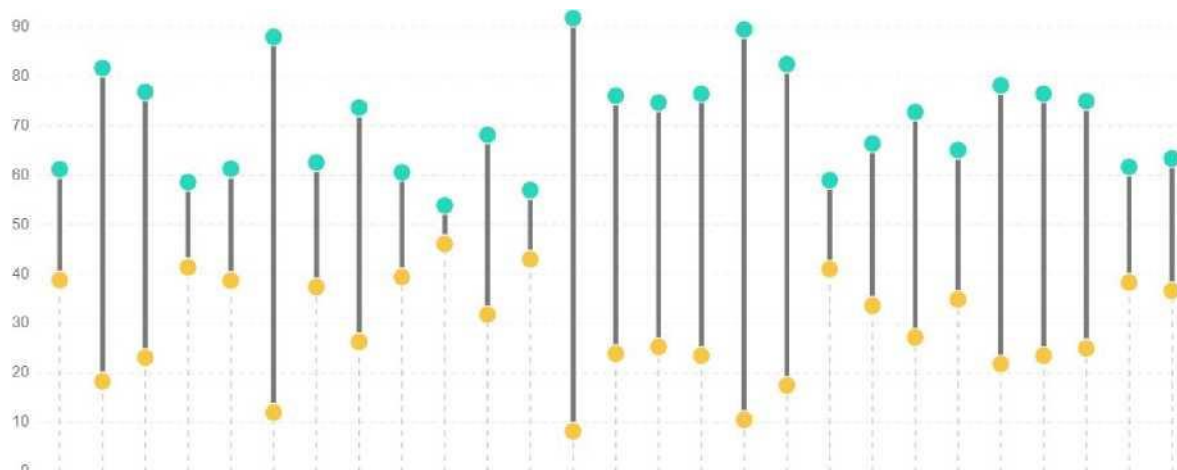
1. Część ogólna

1. Cel regulacji

Niniejsza regulacja stanowi implementację 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, str. 44), (dalej jako: „dyrektywa”).

Dyrektywa ma na celu usprawnienie stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, przez ustalenie wymogów dotyczących procesu selekcji kandydatów na te stanowiska. Przepisy dyrektywy odnoszą się do niedostatecznie reprezentowanej płci w organach spółek, a więc dotyczą zarówno mężczyzn, jak i kobiet. W praktyce jednak to kobiety są niedostatecznie reprezentowaną płcią na stanowiskach kierowniczych spółek. Według Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w 2021 r. kobiety stanowiły średnio 30,6 % członków organów w największych spółkach giełdowych (motyw 18 dyrektywy).

Tabela: Udział kobiet i mężczyzn w organach największych spółek giełdowych w UE w 2023 r.



BE BG CZ DK DE EE IE EL ES FR HR IT CY LV LT LU HU MT NL AT PL PT RO SI SK FI SE

EIGE's Gender Statistics Database - Indicator:Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives

Source: European Institute for Gender Equality.

OSTATNIE PRZESŁANIE: 12.12.2023

kolor żółty – kobiety, kolor niebieski – mężczyźni

W motywach dyrektywy prawodawca europejski wskazał, że obecność kobiet w organach spółek usprawnia ład korporacyjny, ponieważ bardziej zróżnicowane i zbiorowe podejście łączące szersze spektrum różnych punktów widzenia ma korzystny wpływ na wyniki pracy zespołowej i jakość procesów decyzyjnych. Przeprowadzone badania wykazały także, że różnorodność zapewnia także proaktywny model biznesowy, bardziej wyważone decyzje oraz wyższe standardy zawodowe w organach spółek, które lepiej odzwierciedlają realia społeczne i potrzeby konsumentów (motyw 16 dyrektywy).

Prawodawca europejski, ustanawiając środki mające na celu osiągnięcie bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek instrumentem w postaci dyrektywy, nie ma na celu szczegółowej harmonizacji krajowych przepisów dotyczących procesu selekcji kandydatów na stanowiska kierownicze w organach spółek, ale wprowadzenie minimalnych wymagań dla spółek giełdowych w zakresie selekcji tych kandydatów w oparciu o przejrzyste, niedyskryminacyjne zasady.

Przepis artykułu 2 dyrektywy wyłącza ze swojego zakresu stosowania mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 250 pracowników, których roczny obrót nie przekracza 50 mln euro lub których całkowity bilans roczny nie przekracza 43 mln euro. Oznacza to, że tylko te spółki giełdowe, które mają 250 pracowników i więcej oraz spełniają jeden z progów finansowych, będą objęte wymogami dyrektywy. Szacuje się, że w przypadku Polski będzie to mniej niż połowa spółek obecnie notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych.

Zgodnie z art. 5 dyrektywy nie później niż 30 czerwca 2026 r. wszystkie duże spółki notowane na rynkach regulowanych UE będą zobowiązane do podjęcia działań zmierzających do zapewnienia równowagi płci w organach spółek. Aby osiągnąć cele dyrektywy, prawodawca europejski określa w art. 5 także dwa alternatywne progi, do osiągnięcia których mogą dążyć państwa członkowskie.

W pierwszym przypadku przedstawiciele niedostatecznie reprezentowanej płci będą musieli zajmować co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych (art. 5 ust. 1 lit. a), a w drugim przypadku, tj. jeżeli państwa członkowskie zdecydują się zamiast tego zastosować nowe zasady zarówno do dyrektorów niewykonawczych, jak i dyrektorów wykonawczych, próg będzie wynosił co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich w spółce notowanej na giełdzie (art. 5 ust. 1 lit. b). Państwa członkowskie, które wybiorą pierwsze ze wskazanych rozwiązań i zastosują dyrektywę wyłącznie do dyrektorów

niewykonawczych, nadal będą zobowiązane do ustalenia minimalnych indywidualnych celów dla spółek notowanych na giełdzie, aby poprawić równowagę płci również wśród dyrektorów wykonawczych (art. 5 ust. 2).

Aby zapobiec sytuacji, w której niedostatecznie reprezentowana płeć osiąga lepsze wyniki niż druga płeć, co ponownie doprowadziłoby do braku równowagi, niezależnie od hipotezy przyjętej przez państwa członkowskie, odsetek niedostatecznie reprezentowanej płci nie może przekraczać 49 %.

Przepis artykuł 6 dyrektywy określa narzędzia wymagane od spółek giełdowych służące osiągnięciu celu dyrektywy, skupiające się głównie na procedurze wyboru kandydatów, a także na przygotowaniu ogłoszeń o naborze, fazie wstępnej selekcji, fazie obiektywnej oceny kandydatów (pod kątem przydatności, kompetencji i wyników zawodowych).

Jeśli chodzi o zapewnienie skuteczności wprowadzonych rozwiązań, dyrektywa wymaga od państw członkowskich zapewnienia środków o charakterze sankcyjnym w stosunku do spółek, które nie spełniają wprowadzonych wymogów (w szczególności za naruszenia art. 5 ust. 2 oraz art. 6 i art. 7 dyrektywy), oraz powiadomienia Komisji Europejskiej o przyjętych rozwiązaniach w tym zakresie do dnia 28 grudnia 2024 r. Termin ten pokrywa się z terminem transpozycji dyrektywy, tj. państwa członkowskie miały obowiązek przyjęcia i opublikowania w terminie do 28 grudnia 2024 r. przepisów prawnych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do wykonania dyrektywy (art. 11); natomiast spółki giełdowe objęte nową regulacją będą zobowiązane do osiągnięcia celów określonych w dyrektywie – w oparciu o ustawodawstwo krajowe – do dnia 30 czerwca 2026 r. (art. 5 dyrektywy).

2. Sposób implementacji oraz umiejscowienie przepisów dyrektywy

W toku prac projektowych rozważano kwestię, czy implementacja dyrektywy powinna nastąpić w odrębnej ustawie regulującej kwestię równowagi płci w organach spółek giełdowych czy też w drodze zmian przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452, z późn. zm.) lub ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 592, z późn. zm.), dalej jako: „u.ofer. publ.”.

Za przyjęciem pierwszego z wymienionych sposobów implementacji dyrektywy przemawiałby m.in. jej interdyscyplinarny charakter, który przejawia się głównie w regulowaniu materii mieszczących się poza materią prawa gospodarczego, w szczególności

w zakresie praw człowieka (równouprawnienia kobiet i mężczyzn) oraz zatrudnienia.

Uzasadnieniem kolejnego rozwiązania byłby zakres przedmiotowy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Ostatecznie przyjęto jednak, że optymalnym rozwiązaniem jest implementowanie dyrektywy zasadniczo przez zmianę przepisów u.ofer. publ. Za przyjęciem tego rozwiązania przemawiały następujące argumenty:

- 1) dotychczasowa praktyka wskazuje, że najbardziej typowym sposobem implementacji dyrektyw z zakresu europejskiego prawa spółek jest dokonywanie jej przez zmianę przepisów regulujących funkcjonowanie spółek krajowych. Konsekwencja w stosowaniu tej metodologii wpłynie pozytywnie na przejrzystość i stabilność systemu prawnego;
- 2) w związku z tym, że zakres podmiotowy dyrektywy obejmuje jedynie spółki giełdowe, a u.ofer. publ. reguluje kwestie dotyczące tych spółek, implementacja dyrektywy w odrębnej ustawie prowadziłaby do zjawiska dezintegracji regulacji odnoszącej do szczególnej kategorii spółek, co mogłoby powodować problemy w procesie stosowania tych przepisów;
- 3) implementacja dyrektywy zasadniczo w ustawie innej niż u.ofer. publ. powodowałaby również problemy w praktyce dla uczestników obrotu (tj. dla przedsiębiorców), którzy od lat stosują przepisy odnoszące się do spółek giełdowych.

Za integracją implementacji dyrektywy z u.ofer. publ. przemawiają zatem względy systemowe, praktyczne, jak również związane z potrzebą zachowania stabilności i przejrzystości systemu prawnego, co jest szczególnie istotne dla adresatów tych norm oraz stosujących je organów, jak również względy ekonomiki legislacyjnej.

Mając na uwadze systematykę u.ofer. publ., niniejszy projekt przewiduje dodanie w tej ustawie rozdziału 4aa „Polityka równowagi płci w organach spółki”.

II. Część szczegółowa – proponowane zmiany przepisów krajowych

Zakres podmiotowy regulacji pokrywa się z zakresem dyrektywy i dotyczy wyłącznie spółki giełdowej, która spełnia łącznie dwa warunki:

- ma siedzibę w Rzeczypospolitej Polskiej oraz

- co najmniej jedna jej akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 21 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (wersja przekształcona) (Dz. Urz. UE. L 173 z 12.06.2014, str. 349, z późn. zm.) w co najmniej jednym z państw członkowskich Unii Europejskiej.

Z obowiązku stosowania tych rozwiązań zostali wyłączeni, zgodnie z dyrektywą, mikroprzedsiębiorcy oraz mali i średni przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, z późn. zm.).

Z uwagi na to, że regulacja odnosi się do stosunków korporacyjnych podmiotów prawa prywatnego, projektodawca nie zdecydował się na rozszerzenie jej zakresu podmiotowego. W przypadku spółek giełdowych stosowanie wprowadzanych regulacji nie powinno być nadmiernie utrudnione, ponieważ już obecnie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”, do których stosowania zobowiązały się spółki publiczne, przewidują, że spółki te będą posiadać politykę różnorodności w odniesieniu do składu personalnego zarządu oraz rady nadzorczej. Spółka publiczna jest zatem zobowiązana określić cele oraz kryteria różnorodności m.in. w obszarze płci. Stosownie do „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”, udział mniejszości w danym organie na poziomie nieniższym niż 30 % jest warunkiem zapewnienia różnorodności w organach spółki.

Jak wskazano w uzasadnieniu dyrektywy spółki giełdowe mają szczególne znaczenie gospodarcze, widoczność oraz wpływ na cały rynek. Spółki te ustanawiają standardy w odniesieniu do gospodarki w szerszym rozumieniu i oczekuje się, że ich praktyki będą stanowić przykład dla innych rodzajów spółek. Publiczny charakter spółek giełdowych uzasadnia, z uwagi na interes publiczny, objęcie ich regulacjami w większym stopniu (motyw 27 dyrektywy).

Ponadto ze sprawozdania Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania za okres 1 styczeń 2022 r. – 31 grudzień 2022 r. wynika, że: *„obecnie w Polsce kobiety stanowią 26 % członków rad nadzorczych spółek, ale aż 36 % przewodniczących rad nadzorczych (najlepszy wynik w UE) oraz 16 % członków zarządów spółek giełdowych. Natomiast wśród ogółu menedżerów w Polsce prawie osiągnięto pełną równość – w badaniu Eurostatu z 3 kwartału 2020 r. Polska zajęła drugie miejsce w UE z wynikiem 44 % kobiet na stanowiskach kierowniczych, tuż za Łotwą (45 %).”* [Sprawozdania – Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania – Portal Gov.pl (www.gov.pl), s. 12–13].

W związku z tym, że w spółkach giełdowych występuje zarówno dualistyczny, jak i monistyczny system zarządzania (spółka europejska), w projektowanym art. 90gb ust. 3 u.ofer. publ. sprecyzowano pojęcie organów spółki w celu zapewnienia prawidłowego stosowania wprowadzanych regulacji. Przyjęte rozwiązanie umożliwi prawidłowe określenie zakresu stosowania ustawy. Ponadto w projektowanym art. 90gb ust. 4 u.ofer. publ. przewidziano definicję płci niedostatecznie reprezentowanej w organach spółki jako tej, której przedstawiciele zajmują niewięcej niż 49 % łącznej liczby stanowisk w tych organach.

W uzasadnieniu dyrektywy prawodawca europejski podkreślił, że ważne jest, aby każda spółka giełdowa opracowała politykę równości płci, tak aby osiągnąć bardziej zrównoważoną reprezentację płci na wszystkich szczeblach (motyw 26 dyrektywy). W celu zapewnienia prawidłowej równowagi płci w organach spółek objętych regulacją w projektowanym art. 90gd u.ofer. publ. przewidziano, że walne zgromadzenie spółki jest zobowiązane do przyjęcia, w drodze uchwały, polityki równowagi płci w zarządzie oraz radzie nadzorczej spółki, której celem jest zapewnienie równowagi płci w organach spółki.

Walne zgromadzenie spółki jest organem stanowiącym, o najszerszych kompetencjach, na którym mogą wykonywać swoje uprawnienia korporacyjne akcjonariusze. W związku z tym w ocenie projektodawcy organ ten powinien określać politykę równowagi płci w organach spółki w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania spółki oraz jej optymalnego rozwoju.

W projektowanym art. 90gc u.ofer. publ. określono minimalny procentowy udział osób należących do określonej płci w łącznej liczbie członków organów w spółce. Minimalna liczba stanowisk zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinna być niemniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do odsetka 33 % liczby wszystkich stanowisk w organach spółki. Ponadto w tym przepisie przewidziano, że osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z organów spółki. W celu uproszczenia procesu ustalania liczbowej równowagi płci w organach spółek łączne liczby stanowisk w organach spółki, które powinny być zajmowane przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci przypisane dla spółek o różnych liczbach wszystkich stanowisk w organach, zostały określone w załączniku do dyrektywy, do którego odsyła projektowany art. 90gc ust. 3 u.ofer. publ. Z uwagi na określoną przepisami prawa minimalną liczebność rad nadzorczych publicznych spółek akcyjnych oraz rad administrujących publicznych spółek europejskich w polskich warunkach zastosowanie znajdują zawarte w załączniku liczby dla spółek o łącznej liczbie stanowisk niemniejszej niż 5 [zgodnie z art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i

spółce europejskiej (Dz. U. z 2026 r. poz. 583) rada administrująca publicznej spółki europejskiej składa się co najmniej z pięciu członków].

W przepisie art. 5 dyrektywa pozostawia państwom członkowskim wybór w zakresie określenia minimalnej liczby stanowisk, które powinny być zajmowane przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci, do których osiągnięcia będą zobowiązane spółki objęte regulacją:

- zajmowanie przez osoby niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych (a więc członków organów nadzoru) lub
- zajmowanie przez osoby niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej 33 % wszystkich stanowisk, w tym zarówno dyrektorów niewykonawczych, jak i wykonawczych (a więc członków organu reprezentacji).

Projekt ustawy zakłada osiągnięcie przez spółki objęte regulacją stanu, w którym osoby reprezentujące niedostatecznie reprezentowaną płć będą zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie co najmniej 33 % wszystkich stanowisk w organach i nie większej niż 49 % liczby wszystkich stanowisk w organach spółki. Jednocześnie w celu zapewnienia udziału osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci w obu organach spółki, w powołanym przepisie, wskazano, że osoby te zajmują stanowiska w każdym z organów spółki. Do obliczenia liczby stanowisk w danym organie spółki, które powinny być zajmowane przez przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci należy:

- 1) obliczyć łączną liczbę stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci – zgodnie z projektowanym art. 90gc ust. 2 pkt 1 oraz ust. 3, a następnie
- 2) rozdzielić łączną liczbę stanowisk zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci, obliczoną zgodnie z projektowanym art. 90gc ust. 2 pkt 1 oraz ust. 3, między organy spółki wg zasady, że w składzie każdego organu spółki znajdą się osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci. Za przyjęciem takiego rozwiązania przemawiają następujące argumenty:

- 1) celem dyrektywy jest osiągnięcie równowagi płci w procesach decyzyjnych spółki (por. motyw 8 dyrektywy), ponieważ udział kobiet i mężczyzn w tych procesach pozwala na pełne wykorzystanie różnorodności zasobów obu płci. Tożsamy cel przyświecał projektodawcy, który dążył do zapewnienia udziału kobiet zarówno w organach nadzoru spółek giełdowych, jak też w organach, które reprezentują

spółki w stosunkach zewnętrznych oraz prowadzą sprawy spółki;

- 2) przyjęte rozwiązanie zapewni rzeczywisty wpływ obu płci na funkcjonowanie i rozwój spółek giełdowych;
- 3) zgodnie z dyrektywą przyjęcie rozwiązania przewidzianego w art. 5 ust. 1 lit. a, a więc odsetka 40 % stanowisk niewykonawczych (w organach nadzoru spółki) nie zwalnia podmiotów objętych zakresem dyrektywy z obowiązku dążenia do osiągnięcia udziału 33 % wszystkich stanowisk zarówno w zarządzie, jak też w radzie nadzorczej spółki (art. 5 ust. 2 dyrektywy);
- 4) w 2021 r. eksperci z zakresu spółek giełdowych opracowali „Politykę różnorodności, która odnosi się również do równowagi płci”. Przyjęto w niej, że kobiety powinny zajmować co najmniej 30 % **w danym** organie. Przyjęte w projekcie ustawy rozwiązanie zmierza do osiągnięcia tego celu przez ustanowienie obowiązku przeznaczenia dla osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej co najmniej jednego stanowiska w każdym organie spółki i podąża za już wyznaczonym trendem, którego celem było zapewnienie odpowiedniej reprezentacji płci zarówno w organie reprezentacji spółki, jak też w organie nadzoru.

W celu zapewnienia realizacji obowiązków nakładanych na spółki giełdowe objęte regulacją, jak też w celu ułatwienia osiągnięcia wymaganego udziału reprezentantów obu płci w organach spółek, projekt ustawy określa ogólne zasady i kryteria, jakimi powinny kierować się spółki przy wyborze członków organu reprezentacji oraz organu nadzoru.

W projektowanym art. 90gd u.ofer.publ. wskazano, że polityka równowagi płci powinna określać w szczególności zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie mające na celu spełnienie wymogów określonych w projektowanym art. 90gc ust. 2 u.ofer.publ., zasady wskazywania kandydatów do organów spółek, programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn, strategię zarządzania zasobami ludzkimi.

Ponadto określono, że w przypadku dokonywania wyboru między kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci. Przepis przewiduje dodatkowo odstępstwa od przyjętych zasad wyboru członków organu, tj. w sytuacji, gdy za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego (projektowany

art. 90ge ust. 3 u.ofer. publ.). Przepis art. 90ge ust. 3 u.ofer. publ. należy przy tym interpretować w świetle art. 6 ust. 2 dyrektywy, jak też w odniesieniu do jej celów, co oznacza, że zastosowanie odstępstwa od ustanowionych reguł wyboru członków organu reprezentacji i organu nadzoru nie może być dowolne i wymaga istnienia ważkich powodów uzasadniających podjętą decyzję.

Zapewniając odpowiednią ochronę interesów osób ubiegających się o stanowisko członka organu reprezentacji lub nadzoru spółki, projekt ustawy przewiduje (art. 90gf u.ofer. publ.), że osoba, wobec której spółka naruszyła wymogi, o których mowa w projektowanym art. 90ge ust. 1–3 u.ofer.publ., ma prawo do odszkodowania w wysokości nienizszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów na dzień zakończenia procesu doboru na stanowisko w organie spółki oraz do zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

Projektowany przepis ustanawia jedynie minimalną wysokość odszkodowania za naruszenie wymogów, o których mowa w art. 90ge ust. 1–3 u.ofer.publ. Stanowi ona minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Oznacza to, że regulacja nie określa górnego limitu, do jakiego sąd może ustalić wysokość odszkodowania w konkretnej sprawie. Wskazać jednak należy, że wysokość odszkodowania powinna być ustalona w granicy wysokości poniesionej szkody. Obowiązkiem sądu jest także zachowywanie odpowiedniej proporcji między odszkodowaniem a rodzajem naruszenia. Jednocześnie sam fakt naruszenia wymogów określonych w art. 90ge ust. 1–3 u.ofer.publ. uzasadnia *per se* roszczenie odszkodowawcze. Projektowane przepisy stanowią ponadto, że w sprawach o naruszenie wymogów określonych w art. 90ge ust. 1–3 u.ofer.publ. będą miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071, z późn. zm.).

W projekcie ustawy wprowadzono również odmienne zasady w odniesieniu do ciężaru dowodu. Osoba, która zarzuca naruszenie obowiązujących wymogów, ma obowiązek jedynie uprawdopodobnić fakt posiadania kwalifikacji równorzędnych kwalifikacjom wybranego kandydata należącego do płci przeciwnej. W przypadku uprawdopodobnienia tych okoliczności spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia (projektowany art. 90gg u.ofer.publ.). Przewidziana zasada dotycząca ciężaru dowodu znalazła się w art. 6 ust. 4 dyrektywy.

Proponowane rozwiązania są analogiczne jak w art. 13–16 ustawy z dnia 3 grudnia

2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania czy też w art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) w celu zachowania jednolitości systemowej.

W projektowanym art. 90gi u.ofer.publ. nałożono na zarząd spółki obowiązek sporządzania w każdym roku kalendarzowym sprawozdania dotyczącego równowagi płci w organie reprezentacji oraz organie nadzoru spółki.

W celu zapewnienia rzetelnych informacji, a przede wszystkim realnej równowagi płci w organach spółek, w art. 1 pkt 4 projektu ustawy przewidziano zmianę art. 96e u.ofer.publ., poprzez wskazanie dodatkowych naruszeń, za które może zostać nałożona kara pieniężna, tj. w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę obowiązków wynikających z projektowanych art. 90ge i art. 90gi u.ofer.publ. przewidziano sankcję w postaci kary pieniężnej w wysokości do 500 000 zł. Projektowane przepisy równościowe stanowią nowe rozwiązanie w polskim systemie prawnym, dlatego uznano, że sankcje za ich niewdrożenie nie powinny być nazbyt dolegliwe, gdyż to w interesie samych zainteresowanych powinno być ich wdrożenie. Spółki, które wdrożą projektowane przepisy, będą bowiem spełniać standardy europejskie w zakresie polityki równouprawnienia i w ramach prowadzonej działalności będą mogły informować o wprowadzonych standardach we wskazanym zakresie, co niewątpliwie będzie miało korzystne przełożenie na ich postrzeganie w sferze medialnej. Należy w tym miejscu podkreślić, że do spraw dotyczących nakładania wskazanej wyżej kary pieniężnej będą miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691), w szczególności art. 189d, który określa przesłanki nakładania administracyjnej kary pieniężnej. Zgodnie z przywołanym przepisem, wymierzając administracyjną karę pieniężną, organ administracji publicznej bierze pod uwagę: 1) wagę i okoliczności naruszenia prawa, w szczególności potrzebę ochrony życia lub zdrowia, ochrony mienia w znacznych rozmiarach lub ochrony ważnego interesu publicznego lub wyjątkowo ważnego interesu strony oraz czas trwania tego naruszenia; 2) częstotliwość niedopełniania w przeszłości obowiązku albo naruszania zakazu tego samego rodzaju co niedopełnienie obowiązku albo naruszenie zakazu, w następstwie którego ma być nałożona kara; 3) uprzednie ukaranie za to samo zachowanie za przestępstwo, przestępstwo skarbowe, wykroczenie lub wykroczenie skarbowe; 4) stopień przyczynienia się strony, na którą jest nakładana administracyjna kara pieniężna, do powstania naruszenia prawa; 5) działania podjęte przez stronę dobrowolnie w celu uniknięcia skutków naruszenia prawa; 6) wysokość korzyści, którą strona osiągnęła, lub straty, której uniknęła; 7) w przypadku osoby

fizycznej – warunki osobiste strony, na którą administracyjna kara pieniężna jest nakładana. Warto także dodać, że spółka nie będzie podlegała karze, jeżeli do naruszenia prawa doszło wskutek działania siły wyższej, o czym stanowi art. 189e ww. ustawy oraz zgodnie z art. 189f ww. ustawy będzie możliwe odstąpienie od nałożenia kary przykładowo, jeżeli waga naruszenia prawa jest znikoma, a strona zaprzestała naruszania prawa.

W związku z tym, że art. 10 dyrektywy zobowiązuje państwa członkowskie do wyznaczenia organu/organów do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek giełdowych, którymi mogą być organy ds. równości, projektodawca zdecydował o powierzeniu nowych kompetencji i obowiązków podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania. W projekcie zdecydowano się na odniesienie do podmiotu zaliczanego do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania. Wymaga podkreślenia, iż przepisy wspomnianej ustawy uległy zmianie w związku z uchwaleniem ustawy z dnia 9 stycznia 2026 r o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji rządowej (Dz. U. poz. 160), która w art. 12 wprowadziła zmianę ww. ustawy. Zmiana ta przewiduje rozszerzenie katalogu podmiotów, które w ramach administracji rządowej będą mogły wykonywać zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania. Zgodnie z przywołaną wyżej ustawą organem do spraw równego traktowania będzie mógł być członek Rady Ministrów, sekretarz stanu, podsekretarz stanu albo Pełnomocnik Rządu do Spraw Równości. Tym samym w projekcie ustawy nie można wprost odwołać się do konkretnego organu równościowego, a jedynie ogólnie do podmiotu zaliczanego do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania.

Zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania na mocy art. 18 powołanej ustawy organ ten jest uprawniony do wykonywania zadań dotyczących realizacji równego traktowania. Do zadań podmiotu zaliczanego do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, będą

należć: promowanie, dokonywanie analiz, monitorowanie i wspieranie równowagi płci w organach spółek publicznych, a także publikowanie wykazu spółek publicznych, które spełniają wymagania określone w projektowanym art. 90gc ust. 2 u.ofer. publ.

Podkreślenia wymaga, że projekt ustawy nie przewiduje wygaśnięcia mandatów lub skrócenia kadencji członków organów, którzy będą pełnili swoje funkcje w dniu wejścia w życie ustawy. Nie przewiduje również sankcji w postaci kary pieniężnej, w przypadku gdy spółka nie osiągnie wymaganej równowagi płci określonej projektowanym art. 90gc ust. 2 u.ofer. publ.

Zgodnie z projektowanym przepisem art. 90gh u.ofer.publ. przepisów art. 90ge, art. 90gf i art. 90gg u.ofer.publ. nie stosuje się, jeżeli spółka osiągnęła właściwą reprezentację płci w swoich organach, zgodnie z art. 90gc ust. 2 u.ofer.publ.

III. Wejście w życie ustawy

Zgodnie z art. 11 dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 28 grudnia 2024 r. Projekt przewiduje, że ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia jej ogłoszenia.

Projekt ustawy nie podlega notyfikacji w trybie określonym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Zgodnie z ustawą z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677, z późn. zm.), a także mając na uwadze § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2026 r. poz. 404), projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny. W trybie art. 7 ww. ustawy nie wpłynęły zgłoszenia zainteresowania pracami nad projektem przedmiotowej ustawy.

Projekt ustawy nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projektowana ustawa nie jest sprzeczna z prawem Unii Europejskiej.

Projektowana ustawa nie będzie miała wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców.

Minister Spraw Zagranicznych przedłożył opinię dot. projektu ustawy (pismo z dn. 17 kwietnia 2026 r.).

Nie dokonano oceny OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

Nie ma możliwości podjęcia alternatywnych środków umożliwiających osiągnięcie zamierzonego celu.

Wejście w życie ustawy nie będzie miało negatywnego wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw, jak również nie będzie miało negatywnego wpływu na sytuację i rozwój regionalny.

Nazwa projektu

Projekt 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

Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące

Ministerstwo Sprawiedliwości

Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu

pod względem merytorycznym i legislacyjnym:

Arkadiusz Myrcha – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości

Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu

Opiekun legislacyjny:

Łukasz Paszka – Zastępca Dyrektora Departamentu Legislacyjnego

e-mail: sekretariat.dl@ms.gov.pl, tel.: 22 52 12 764

Tomasz Ulak – Główny Specjalista ds. Legislacji Departament Legislacyjny

e-mail: tomasz.ulak@ms.gov.pl, tel.: 734 116 283

Opiekun merytoryczny:

Przemysław Wołowski – Zastępca Dyrektora Departamentu Prawa Cywilnego i Gospodarczego

e-mail: sekretariat.dpcig@ms.gov.pl, tel.: 22 52 12 432

Data sporządzenia

29.05.2026 r.

Źródło:

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 (Dz. Urz. UE L 315 z 07.12.2022, str. 44)

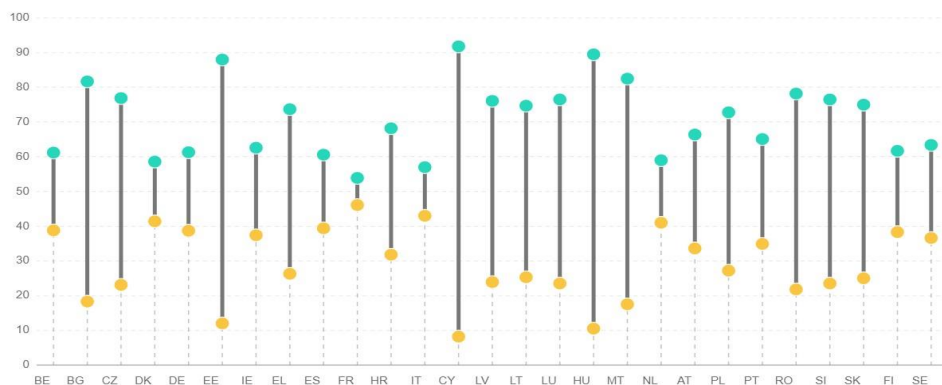
Nr w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów:
UC63

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projektowana regulacja stanowi implementację 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 środków¹, (dalej jako: „dyrektywa”), która ma na celu usprawnienie stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, przez ustalenie wymogów dotyczących procesu selekcji kandydatów na te stanowiska. Przepisy dyrektywy odnoszą się do niedostatecznie reprezentowanej płci w organach spółek, a więc dotyczą zarówno mężczyzn, jak i kobiet. W praktyce jednak to kobiety są niedostatecznie reprezentowaną płcią na stanowiskach kierowniczych spółek, mianowicie według Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w 2021 r. kobiety stanowiły średnio 30,6 % członków organów w największych spółkach giełdowych.

Tabela: Udział kobiet i mężczyzn w organach największych spółek giełdowych w UE w 2023 r.²



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives
Source: European Institute for Gender Equality.
OSTATNIE PRZESŁANIE: 12.12.2023

Natomiast odnosząc się do sytuacji udziału kobiet i mężczyzn w organach spółek w Polsce:

¹ Dz. Urz. UE. L Nr 315, str. 44.

² kolor żółty – kobiety, kolor niebieski – mężczyźni

- ze sprawozdania Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania za okres 1 stycznia 2022 r. – 31 grudnia 2022 r. wynika, że: „Obecnie w Polsce kobiety stanowią 26 % członków rad nadzorczych spółek, ale aż 36 % przewodniczących rad nadzorczych (najlepszy wynik w UE) oraz 16 % członków zarządów spółek giełdowych. Natomiast wśród ogółu menedżerów w Polsce prawie osiągnięto pełną równość – w badaniu Eurostatu z 3 kwartału 2020 r. Polska zajęła drugie miejsce w UE z wynikiem 44 % kobiet na stanowiskach kierowniczych, tuż za Łotwą (45 %).”³;
- badanie „Kobiety w spółkach giełdowych. Indeks Fundacji Liderów Biznesu” objęło wszystkie spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) w latach 2017–2022. W grudniu 2022 r. spośród głównych indeksów najwięcej kobiet zasiadało we władzach spółek WIG20 – stanowiły 14,1 % członków zarządu i 23,5 % rad nadzorczych. 55 % spółek z WIG20 miało przynajmniej jedną kobietę w zarządzie. W badanym okresie firmy te zanotowały też największy wzrost udziału kobiet w organach nadzorczych – o 5,6 pp.⁴;
- według danych European Institute for Gender Equality (EIGE, 2023) 34 % członków zarządów największych firm giełdowych w UE stanowiły kobiety (w Polsce 27 %). Jednak w przypadku kobiet pełniących funkcję prezesa udział jest mniejszy – jedynie 8 %. Kraje, w których udział kobiet jest największy: Słowacja (29 %), Polska (28 %) oraz Włochy (21 %)⁵.

Prawodawca europejski, ustanawiając środki mające na celu osiągnięcie bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek instrumentem w postaci dyrektywy, nie ma na celu szczegółowej harmonizacji krajowych przepisów dotyczących procesu selekcji kandydatów na stanowiska kierownicze w organach spółek, ale wprowadzenie minimalnych wymagań dla spółek giełdowych w zakresie selekcji tych kandydatów w oparciu o przejrzyste, niedyskryminacyjne zasady.

Przepis artykułu 2 dyrektywy wyłącza ze swojego zakresu stosowania mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 250 pracowników, których roczny obrót nie przekracza 50 mln euro lub których całkowity bilans roczny nie przekracza 43 mln euro. Oznacza to, że tylko te spółki giełdowe, które mają 250 pracowników i więcej oraz spełniają jeden z progów finansowych, będą objęte wymogami dyrektywy. Szacuje się, że w przypadku Polski będzie to mniej niż połowa spółek obecnie notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych.

Zgodnie z art. 5 dyrektywy nie później niż 30 czerwca 2026 r. wszystkie duże spółki notowane na rynkach regulowanych UE będą zobowiązane do podjęcia działań zmierzających do zapewnienia równowagi płci w organach spółek. Prawodawca europejski, aby osiągnąć cele dyrektywy, w art. 5 określa także dwa alternatywne progi, do osiągnięcia których mogą dążyć państwa członkowskie:

- w pierwszym przypadku przedstawiciele niedostatecznie reprezentowanej płci będą musieli zajmować co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych (art. 5 ust. 1 lit. a);
- w drugim przypadku, tj. jeżeli państwa członkowskie zdecydują się zamiast tego zastosować nowe zasady zarówno do dyrektorów niewykonawczych, jak i dyrektorów wykonawczych, odsetek ten spadnie do 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich w spółce notowanej na giełdzie (art. 5 ust. 1 lit. b).

Państwa członkowskie, które wybiorą pierwszą hipotezę i w związku z tym zastosują dyrektywę wyłącznie do dyrektorów niewykonawczych, nadal będą zobowiązane do ustalenia minimalnych indywidualnych celów dla spółek notowanych na giełdzie, aby poprawić równowagę płci również wśród dyrektorów wykonawczych (art. 5 ust. 2).

Aby zapobiec sytuacji, w której niedostatecznie reprezentowana płeć osiąga lepsze wyniki niż druga płeć, co ponownie doprowadziłoby do braku równowagi, niezależnie od hipotezy przyjętej przez państwa członkowskie, odsetek mniej reprezentowanej płci nie może przekraczać 49 %.

Przepis art. 6 dyrektywy określa narzędzia wymagane od spółek giełdowych służące osiągnięciu celu dyrektywy, skupiające się głównie na procedurze wyboru kandydatów, a także na przygotowaniu ogłoszeń o naborze, fazie wstępnej selekcji, fazie obiektywnej oceny kandydatów (pod kątem przydatności, kompetencji i wyników zawodowych).

Dyrektywa wymaga od państw członkowskich zapewnienia środków o charakterze sankcyjnym w stosunku do spółek, które nie spełniają wprowadzonych wymogów (szczególności za naruszenia art. 5 ust. 2 oraz art. 6 i 7 dyrektywy) oraz powiadomienia Komisji Europejskiej o przyjętych rozwiązaniach w tym zakresie do dnia 28 grudnia 2024 r. Termin ten pokrywa się z terminem transpozycji dyrektywy, tj. państwa członkowskie miały obowiązek przyjęcia i opublikowania w terminie do 28 grudnia 2024 r. przepisów prawnych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do wykonania dyrektywy (art. 11); natomiast spółki giełdowe objęte nową regulacją będą zobowiązane do osiągnięcia celów określonych w dyrektywie – w oparciu o ustawodawstwo krajowe – do dnia 30 czerwca 2026 r. (art. 5 dyrektywy).

W toku prac projektowych rozważano kwestię, czy implementacja dyrektywy powinna nastąpić w odrębnej ustawie regulującej kwestię równowagi płci w organach spółek giełdowych czy też w drodze zmian przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁶ lub ustawy

³ Sprawozdania – Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania – Portal Gov.pl (<https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/sprawozdania>), s. 12–13.

⁴ <https://www.prawo.pl/kadry/ile-kobiet-zasiada-we-wladzach-polskich-spolek-gieldowych-raport,523867.html>

⁵ Raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego „Biznes na wysokich obcasach” z 6 marca 2024 r.

⁶ Dz. U. z 2025 r. poz. 1452, z późn. zm.

z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych⁷, dalej jako: „u.ofer. publ.”.

Za przyjęciem pierwszego z wymienionych sposobów implementacji dyrektywy przemawiałby m.in. jej interdyscyplinarny charakter, który przejawia się głównie w regulowaniu kwestii mieszczących się poza materią prawa gospodarczego, w szczególności w zakresie praw człowieka (równouprawnienia kobiet i mężczyzn) oraz zatrudnienia.

Uzasadnieniem kolejnego rozwiązania byłby zakres przedmiotowy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Ostatecznie przyjęto jednak, że optymalnym rozwiązaniem jest implementowanie dyrektywy przez zmianę przepisów u.ofer. publ.

Za przyjęciem tego rozwiązania przemawiały następujące argumenty:

- dotychczasowa praktyka wskazuje, że najbardziej typowym sposobem implementacji dyrektyw z zakresu europejskiego prawa spółek jest dokonywanie jej przez zmianę przepisów regulujących funkcjonowanie spółek krajowych – konsekwencja w stosowaniu tej metodologii wpłynie pozytywnie na przejrzystość i stabilność systemu prawnego,
- w związku z tym, że zakres podmiotu dyrektywy obejmuje jedynie spółki giełdowe, a u.ofer. publ. reguluje kwestie dotyczące tych spółek, implementacja dyrektywy w odrębnej ustawie prowadziłaby do zjawiska dezintegracji regulacji odnoszącej do szczególnej kategorii spółek, co mogłoby powodować problemy w procesie stosowania tych przepisów,
- implementacja dyrektywy zasadniczo w ustawie innej niż u.ofer. publ. powodowałaby również problemy w praktyce dla uczestników obrotu (tj. dla przedsiębiorców), którzy od lat stosują przepisy odnoszące się do spółek giełdowych.

Za integracją implementacji dyrektywy z u.ofer. publ. przemawiają względy systemowe, praktyczne, jak również związane z potrzebą zachowania stabilności i przejrzystości systemu prawnego, co jest szczególnie istotne dla adresatów tych norm oraz stosujących je organów, jak również względy ekonomiki legislacyjnej.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Wobec kwestii przedstawionych w pkt 1 OSR:

1. Wprowadza się zmiany w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, mianowicie:

- uzupełniony zostanie odnośnik nr 1 do tytułu ustawy przez dodanie pkt 9 w brzmieniu: „9) 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, str. 44).”;
- mając na uwadze systematykę u.ofer. publ., projekt przewiduje **dodanie w tej ustawie rozdziału „Polityka równowagi płci w organach spółki”**. Zakres przedmiotowy regulacji pokrywa się z zakresem dyrektywy i dotyczy wyłącznie spółki giełdowej, która spełnia łącznie dwa warunki: ma siedzibę w Rzeczypospolitej Polskiej oraz co najmniej jedna jej akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 21 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (wersja przekształcona)⁸ w co najmniej jednym z państw członkowskich Unii Europejskiej. Z obowiązku stosowania tych rozwiązań zostali wyłączeni, zgodnie z dyrektywą, mikroprzedsiębiorcy oraz mali i średni przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców⁹. Z uwagi na to, że regulacja odnosi się do stosunków korporacyjnych podmiotów prawa prywatnego, nie rozszerza się jej zakresu przedmiotowego.

W projektowanym art. 90gb u.ofer. publ. **sprecyzowano pojęcie organów spółki** w celu zapewnienia prawidłowego stosowania wprowadzanych regulacji oraz pojęcie płci niedostatecznie reprezentowanej w organach spółki. Przyjęte rozwiązanie umożliwi prawidłowe określenie zakresu stosowania ustawy.

Projektowany art. 90gc u.ofer. publ. **zobowiązuje spółki do osiągnięcia właściwej reprezentacji płci w organach spółki**.

Za przyjęciem tego rozwiązania przemawiały następujące argumenty:

- celem dyrektywy jest osiągnięcie równowagi płci w procesach decyzyjnych spółki (por. motyw 8 dyrektywy), ponieważ udział kobiet i mężczyzn w tych procesach pozwala na pełne wykorzystanie różnorodności zasobów obu płci,
- przyjęte rozwiązanie zapewni rzeczywisty wpływ obu płci na funkcjonowanie i rozwój spółek giełdowych,
- zgodnie z dyrektywą przyjęcie rozwiązania przewidzianego w art. 5 ust. 1 lit. a, a więc odsetka 40 % stanowisk niewykonawczych (w organach nadzoru spółki) nie zwalnia podmiotów objętych zakresem dyrektywy z obowiązku dążenia do osiągnięcia indywidualnego celu ilościowego, jakim jest 33 % udział wszystkich stanowisk zarówno w zarządzie, jak też w radzie nadzorczej spółki (art. 5 ust. 2 dyrektywy).

⁷ Dz. U. z 2025 r. poz. 592, z późn. zm.

⁸ Dz. Urz. UE. L 173 z 12.06.2014, str. 349, z późn. zm.

⁹ Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, z późn. zm.

W celu zapewnienia prawidłowej równowagi płci w organach spółek objętych regulacją w projektowanym art. 90gd u.ofer. publ. **przewidziano, że walne zgromadzenie spółki jest zobowiązane do przyjęcia, w drodze uchwały, polityki równowagi płci w zarządzie oraz radzie nadzorczej spółki**, której celem jest zapewnienie równowagi płci w organach spółki. Walne zgromadzenie spółki jest organem stanowiącym o najszerszych kompetencjach, na którym mogą wykonywać swoje uprawnienia korporacyjne akcjonariusze. Organ ten powinien określać politykę zatrudnienia w organach spółki, w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania spółki oraz jej optymalnego rozwoju. Z uwagi na moc wiążącą uchwał walnego zgromadzenia spółki akcyjnej osoby/organy dokonujące doboru osoby na określone stanowisko będą zobowiązane do przestrzegania zasad ustalonych przez organ stanowiący spółki.

W projektowanym art. 90ge u.ofer. publ. wskazano przede wszystkim, że **polityka zatrudniania powinna określać w szczególności jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria selekcji kandydatów na stanowiska w organach spółki uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci**. Ponadto określono, że w przypadku dokonywania wyboru między kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci. Przepis przewiduje dodatkowo odstępstwa od przyjętych zasad wyboru członków organu, tj. w sytuacji gdy przemawiają za tym inne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.

Dodatkowo **wprowadza się wymogi informacyjne spółek wobec kandydatów na stanowisko w organie spółki**. Projektowany przepis stanowi, że na żądanie kandydata, spółka informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach oceny kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i o jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci, o powodach tego odstąpienia oraz o kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.

Zapewniając odpowiednią ochronę interesów osób ubiegających się o stanowisko członka organu reprezentacji lub nadzoru spółki, w projekcie przewiduje się (art. 90gf u.ofer. publ.), że **osoba, wobec której spółka naruszyła wymogi, o których mowa w projektowanym art. 90ge ust. 1–3 u.ofer. publ., ma prawo do odszkodowania** w wysokości nienizszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, jak też stosowanie przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny¹⁰. Projektowany przepis ustanawia jedynie minimalną wysokość odszkodowania za naruszenie powyższych wymogów. Oznacza to, że regulacja nie określa górnego limitu, do jakiego sąd może ustalić wysokość odszkodowania w konkretnej sprawie. Wskazać jednak należy, że wysokość odszkodowania powinna być ustalona w granicy wysokości poniesionej szkody. Obowiązkiem sądu jest także zachowywanie odpowiedniej proporcji między odszkodowaniem a rodzajem naruszenia.

W projekcie ustawy **wprowadzono również odmiennie zasady w odniesieniu do ciężaru dowodu**. Osoba, która zarzuca naruszenie obowiązujących wymogów, ma obowiązek jedynie uprawdopodobnić fakt posiadania równorzędnych kwalifikacji z kandydatem wybranym (projektowany art. 90gg ust. 2 u.ofer. publ.). W przypadku uprawdopodobnienia tych okoliczności spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia. Przewidziana zasada dotycząca ciężaru dowodu znalazła się w art. 6 ust. 4 dyrektywy. Proponowane rozwiązania są analogiczne jak w art. 13–16 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania czy też w art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹¹ w celu zachowania jednolitości systemowej.

W projektowanym art. 90gi u.ofer. publ. **nałożono na zarząd spółki obowiązek sporządzania w każdym roku kalendarzowym sprawozdania dotyczącego równowagi płci w organie reprezentacji oraz organie nadzoru spółki**. Przepis określa zakres informacji, które powinny znaleźć się w sprawozdaniu, przy czym wskazany zakres informacji nie jest katalogiem zamkniętym.

W celu zapewnienia rzetelnych informacji, a przede wszystkim realnej równowagi płci w organach spółek w art. 1 pkt 4 projektu ustawy przewidziano zmianę art. 96e u.ofer. publ., przez wskazanie dodatkowych naruszeń, za które może zostać nałożona kara pieniężna, tj. w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę obowiązków wynikających z projektowanych art. 90ge i art. 90gi u.ofer. publ. przewidziano sankcję w postaci kary pieniężnej w wysokości do 500 000 zł. Należy w tym miejscu podkreślić, że do spraw dotyczących nakładania wskazanej wyżej kary pieniężnej będą miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego¹², w szczególności art. 189d, który określa przesłanki nakładania administracyjnej kary pieniężnej.

Zgodnie z przywołanym przepisem, wymierzając administracyjną karę pieniężną, organ administracji publicznej bierze pod uwagę:

¹⁰ Dz. U. z 2025 r. poz. 1071, z późn. zm.

¹¹ Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.

¹² Dz. U. z 2025 r. poz. 1691.

- wagę i okoliczności naruszenia prawa, w szczególności potrzebę ochrony życia lub zdrowia, ochrony mienia w znacznych rozmiarach lub ochrony ważnego interesu publicznego, lub wyjątkowo ważnego interesu strony oraz czas trwania tego naruszenia;
- częstotliwość niedopełniania w przeszłości obowiązku albo naruszania zakazu tego samego rodzaju co niedopełnienie obowiązku, albo naruszenie zakazu, w następstwie którego ma być nałożona kara;
- uprzednie ukaranie za to samo zachowanie za przestępstwo, przestępstwo skarbowe, wykroczenie lub wykroczenie skarbowe;
- stopień przyczynienia się strony, na którą jest nakładana administracyjna kara pieniężna, do powstania naruszenia prawa;
- działania podjęte przez stronę dobrowolnie w celu uniknięcia skutków naruszenia prawa;
- wysokość korzyści, którą strona osiągnęła, lub straty, której uniknęła;
- w przypadku osoby fizycznej – warunki osobiste strony, na którą administracyjna kara pieniężna jest nakładana.

Warto także dodać, że spółka nie będzie podlegała karze, jeżeli do naruszenia prawa doszło wskutek działania siły wyższej, o czym stanowi art. 189e ww. ustawy oraz zgodnie z art. 189f ww. ustawy będzie możliwe odstąpienie od nałożenia kary przykładowo, jeżeli waga naruszenia prawa jest znikoma, a strona zaprzestała naruszania prawa. Należy zaznaczyć, że dyrektywa nakłada na państwa członkowskie wymóg wprowadzenia sankcji jako narzędzie egzekwowania odpowiedniej selekcji kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie, oraz zadań sprawozdawczych w tym zakresie wykonywanych przez spółki (motyw 48 dyrektywy). Sankcje powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Dyrektywa jasno daje przykład, że sankcją może być grzywna, co wpisuje się w propozycję ustawową. Ścisły obowiązek nakładania sankcji jest określony w art. 8 dyrektywy, gdzie powtarza się, że sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

W procedurze stosowania sankcji Komisja Nadzoru Finansowego będzie badała indywidualnie każdy przypadek i dostosowywała wysokość sankcji w granicach do wysokości 500 000 zł.

W polskim prawie jest przewidziany szereg sankcji nakładanych na spółki za naruszanie obowiązków spółek. Przykładami są:

- art. 165 ust. 1a pkt 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi¹³ – możliwość nałożenia na spółkę prowadzącą rynek regulowany kary pieniężnej do wysokości 20 750 000 zł albo do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 10 % całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy, jeżeli przekracza ona 20 750 000 zł;
- art. 96e u.ofer. publ. – w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90c ust. 1, obowiązków, o których mowa w rozdziale 4a, Komisja może nałożyć karę pieniężną do wysokości 1 000 000 zł;
- art. 150 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu¹⁴ – kara do wysokości równowartości kwoty 5 000 000 albo do wysokości 10 % rocznego obrotu,
- art. 106 ust. 1 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów¹⁵ – możliwość nałożenia kary przez Prezesa UOKiK w wysokości nie większej niż 10 % obrotu osiągniętego w roku obrotowym poprzedzającym rok nałożenia kary za wymienione naruszenia dokonane nawet nieумыślnie;
- art. 83 ust. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)¹⁶ – możliwość nałożenia kary pieniężnej do 20 000 000 euro, a w przypadku przedsiębiorstwa do 4 % całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego;
- art. 13t ustawy z dnia 8 marca 2013 r. o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych¹⁷ – możliwość nałożenia przez prezesa UOKiK kary w wysokości do 5 % przychodu osiągniętego w poprzednim roku podatkowym, ale nie więcej niż równowartość 50 000 000 euro za wskazane naruszenia.

Wyżej wymienione kary pieniężne pokazują, że kara zakładana w projekcie ustawy jest zgodna z praktykami stosowanymi w prawie i nie odbiega od innych przewidywanych kar. Jej wysokość jest adekwatna i proporcjonalna do wagi celu, jakim jest zapewnienie równości w zatrudnieniu w organach spółek giełdowych.

Wobec tego, że projekt ustawy uzupełnia niejako dotychczasowe rozwiązania, nie przewidziano w nim ustanowienia odrębnych dyrektyw wymiaru kary za nieprzestrzeganie regulacji.

2. Wprowadza się zmiany w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

Art. 10 dyrektywy zobowiązuje państwa członkowskie do wyznaczenia organu/organów do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek giełdowych, którymi mogą być

¹³ Dz. U. z 2024 r. poz. 722, z późn. zm.

¹⁴ Dz. U. z 2025 r. poz. 644, z późn. zm.

¹⁵ Dz. U. z 2025 r. poz. 1714.

¹⁶ Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 127 z 23.05.2018, str. 2.

¹⁷ Dz. U. z 2023 r. poz. 1790.

organy ds. równości. W związku z tym art. 2 projektu ustawy „**powierza**” **nowe kompetencje i obowiązki podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej**, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹⁸ powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania.

Podmiot ten, zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, na mocy art. 18 powołanej ustawy, jest uprawniony do wykonywania zadań dotyczących realizacji równego traktowania.

Do nowych zadań tego podmiotu będą należeć:

- promowanie, dokonywanie analiz, monitorowanie i wspieranie równowagi płci w organach spółek publicznych;
- publikowanie wykazu spółek publicznych, które spełniają wymagania określone w art. 90gc ust. 2 u.ofer. publ.;
- przekazywanie Komisji Europejskiej co dwa lata sprawozdania w sprawie podjętych środków w celu poprawy równowagi płci w organach spółek, zgodnie z art. 90gc ust. 2 u.ofer. publ.

Projekt ustawy nie precyzuje, w jaki sposób podmiot zaliczany do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, będzie publikował wykaz spółek, które spełniają wymogi dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółek.

Projekt ustawy nie przewiduje szczególnego trybu i miejsca publikacji wykazu. Spółki publiczne będą zobowiązane do corocznego przekazywania informacji m.in. w zakresie spełniania wymogów dotyczących udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, wobec czego analogicznie do tego obowiązku, wykaz powinien być aktualizowany w oparciu o dane przedstawione w sprawozdaniach spółek.

Wskazać należy, że projektowany art. 90gi u.ofer. publ. stanowi implementację art. 7 ust. 1 dyrektywy, zgodnie z którym państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do przekazywania właściwym organom raz w roku informacji na temat reprezentacji płci w ich organach, z rozróżnieniem na dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych [...]. Podstawą do przetwarzania danych dotyczących płci osób wchodzących w skład organów spółki będzie art. 9 ust. 2 lit. b i g rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), w związku z tym uznać należy, że dane te przetwarzane będą zgodnie z prawem.

Zgodnie z projektowanym art. 3 spółka z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, której co najmniej jedna akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym, w co najmniej jednym państwie członkowskim jest zobowiązana do podjęcia środków w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2 u.ofer. publ., **w terminie do dnia zakończenia pierwszego walnego zgromadzenia zwołanego po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy. Jeżeli pierwsze walne zgromadzenie zakończy się w terminie 2 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, spółka jest zobowiązana do podjęcia środków w celu zapewnienia, aby osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2 pkt 1 ustawy zmienianej w art. 1, w terminie 4 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.**

Wyżej omówione przepisy stosuje się do spółek niepublicznych z udziałem Skarbu Państwa, posiadających status dużego przedsiębiorcy.

Projektowany art. 4 zobowiązuje spółkę, o której mowa w proponowanych zmianach, do przyjęcia polityki równowagi płci w organach spółki **w terminach, o których mowa powyżej.**

Termin, do którego spółka jest zobowiązana do przekazania organowi do spraw równego traktowania, o którym mowa w przepisach odrębnych, pierwszego **sprawozdania, wyznacza się do dnia 31 października 2026 r. (art. 5).**

Projektowany art. 6 stanowi natomiast o tym, że **pierwsze sprawozdanie**, o którym mowa w art. 21 w ust. 2 w pkt 10 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, podmiot zaliczany do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, przekazuje Komisji Europejskiej **w terminie do dnia 31 grudnia 2026 r.**

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Regulacja stanowi implementację 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. Państwa członkowskie mają 2 lata na jej transpozycję i wdrożenie zmian do krajowego systemu prawnego. Dyrektywa ma

¹⁸ Dz. U. z 2025 r. poz. 1452, z późn. zm.

zastosowanie do każdej dużej spółki, której siedziba mieści się w państwie członkowskim Unii Europejskiej (UE) i której akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w co najmniej jednym państwie członkowskim.

Francja

Francuskie regulacje od 2011 r. zawierały obowiązkowe wymogi dotyczące różnorodności płci w organach spółek i wśród członków zarządu w spółkach akcyjnych (société anonyme) oraz spółkach komandytowo-akcyjnych (société en commandite par actions) bez względu na to, czy są notowane na giełdzie czy też nie.¹⁹ Pod koniec 2021 r. przyjęto Ustawę nr 2021-1774 z 24 grudnia 2021 roku (zwaną „Ustawa Rixain”)²⁰, która rozszerzyła wymóg równowagi płci na zarządy spółek o podobnym profilu i przewiduje stopniowe zwiększanie udziału kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych. Art. 12 ww. ustawy wskazuje na obowiązek publikacji — co roku — w odniesieniu do zatrudnianych pracowników, wszystkich wskaźników dotyczących równości szans kobiet i mężczyzn oraz działań podejmowanych w celu ograniczenia nierówności, zgodnie z terminami i metodologią określoną w dekrete.²¹

Niemcy

Niemcy w 2015 r. wprowadziły ustawę o równouprawnieniu płci w radach nadzorczych (Führungspositionengesetz). Natomiast od 1 sierpnia 2022 r. zaczęły obowiązywać nowe przepisy niemieckiej Ustawy o stanowiskach kierowniczych²², które wprowadziły wymóg obecności przynajmniej jednej kobiety w zarządach spółek, które spełniają określone kryteria wielkości. Jest to ustawa uzupełniająca i zmieniająca przepisy dotyczące równego udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w sektorze prywatnym i w służbie publicznej (Druga ustawa o stanowiskach kierowniczych – FÜPoG II), rozwija ustawę o stanowiskach kierowniczych, która weszła w życie w 2015 r., i dodatkowo poprawia jej skuteczność i wypełnia luki. Kluczową innowacją jest wymóg minimalnego udziału w zarządach dużych niemieckich spółek składających się z więcej niż trzech członków.²³ Zgodnie z art. 26 [sprawozdawczość] Rząd Federalny informuje corocznie opinię publiczną o kształtowaniu się proporcji kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz w komitetach sektora prywatnego i służby publicznej Federacji, jak również w spółkach, w których Rząd Federalny posiada bezpośredni pakiet większościowy.²⁴

Włochy²⁵

Włochy mają już znaczące doświadczenie w promowaniu równości płci w organach kierowniczych spółek. Ustawą nr 120 z dnia 12 lipca 2011 r.²⁶ wprowadzono znaczące zmiany do skonsolidowanej ustawy o pośrednictwie finansowym w celu ochrony równości płci w dostępie do organów administracyjnych i kontrolnych spółek notowanych na rynkach regulowanych. Ustawa, uznając chroniczną nierównowagę w reprezentacji płci na najwyższych stanowiskach w wyżej wymienionych spółkach, miała na celu przywrócenie równowagi w dostępie do najwyższych organów zarządzających na korzyść kobiet. Art. 1 ustawy wymaga, aby statut spółki przewidywał wybór dyrektorów w oparciu o kryterium zapewniające równowagę płci, przy czym mniej reprezentowana płeć musi uzyskać co najmniej jedną trzecią wybranych dyrektorów. Przewidziana jest także szczegółowa procedura na wypadek, gdyby wybrana rada dyrektorów nie spełniała wyżej wymienionych kryteriów równowagi płci. Prezes Rady Ministrów lub minister oddelegowany do spraw równości szans jest odpowiedzialny za nadzór nad przestrzeganiem przepisów dotyczących równości płci i co trzy lata przedkłada Parlamentowi specjalny raport.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Spółki giełdowe (zatrudniające 250 pracowników i więcej, i których roczny obrót nie przekracza 50 mln euro lub których całkowity bilans roczny nie przekracza 43 mln euro)	ok. 200 50 % liczby spółek obecnie notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych. Wg stanu na 23.10.2025 r. liczba spółek wynosi 402. ²⁷	Informacja ogólnodostępna	Projekt ustawy implementuje dyrektywę 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; reguluje przepisy dotyczące funkcjonowania spółek krajowych w zakresie polityki równości płci, aby osiągnąć bardziej zrównoważoną

¹⁹ <https://pimg.pl/wp-content/uploads/2023/01/ESG-Policy-Note-04.pdf>

²⁰ LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192

²¹ https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000044559204

²² niem. Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst,

²³ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>

²⁴ Artykuł 26 FÜPoG II Sprawozdawczość; Ocena ustawy o uzupełnieniu i zmianie przepisów o funkcjonowaniu.

²⁵ Camera.it - Documenti - Temi dell'Attività parlamentare.

²⁶ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2011-07-12;120>

²⁷ <https://www.gpw.pl/statystyki-gpw>

	Pod koniec 2023 r. tylko 24 dużych spółek na GPW osiągnęło 33 % udział kobiet we władzach (wg analizy danych przeprowadzonej przez 30 % Club Poland, kampanię społeczną mającą na celu zwiększenie różnorodności w zarządach spółek). ²⁸		reprezentację płci na wszystkich szczeblach. Projekt ustawy zobowiązuje spółki do przyjęcia, w drodze uchwały, polityki równowagi płci w organach spółki. Wprowadzenie wymogów informacyjnych spółek wobec kandydatów na stanowisko w organie spółki.
Podmiot zaliczany do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania	1	Informacja ogólnodostępna	Projekt ustawy reguluje przepisy dotyczące kompetencji i obowiązków podmiotu zaliczanego do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania. Do zadań tego podmiotu będą należeć: – promowanie, dokonywanie analiz, monitorowanie i wspieranie równowagi płci w organach spółek publicznych, – publikowanie wykazu spółek publicznych, które spełniają wymagania określone w art. 90gc ust. 2 u.ofer. publ., – przekazywanie Komisji Europejskiej co dwa lata sprawozdania dotyczącego udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółek publicznych oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach.
Osoby ubiegające się o stanowisko członka organu reprezentacji lub nadzoru spółki	Wielkość trudna do oszacowania	-	Projekt ustawy reguluje przepisy ustalające wymogi dotyczące procesu selekcji kandydatów na stanowiska kierownicze. Projekt ustawy reguluje przepisy dotyczące zapewnienia odpowiedniej ochrony interesów osób ubiegających się o stanowisko członka organu reprezentacji lub nadzoru spółki.
Komisja Nadzoru Finansowego	1	Informacja ogólnodostępna	Projekt ustawy reguluje przepisy dotyczące postępowania Komisji Nadzoru Finansowego w sprawach o naruszenie wymogów dotyczących polityki równowagi płci w organach spółki.
Sądy powszechne	11 sądów apelacyjnych, 47 sądów okręgowych, 319 sądów rejonowych – stan na 23.10.2025 r.	Informacja ogólnodostępna	Możliwy nieznaczny wzrost ilości spraw trafiających do sądów.
5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji			
Projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów			

²⁸ Rok 2026 kluczowy dla równości – Polska wobec wymogów UE dotyczących równowagi płci (linkedin.com).

z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów²⁹ oraz stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa³⁰.

W ramach konsultacji publicznych projekt ustawy został przekazany następującym podmiotom:

1. Naczelna Rada Adwokacka;
2. Krajowa Izba Radców Prawnych;
3. Krajowa Rada Notarialna;
4. Stowarzyszenie Sędziów Polskich „Iustitia”;
5. Stowarzyszenie Sędziów „Themis”;
6. Porozumienie Samorządów Zawodowych i Stowarzyszeń Prawniczych;
7. Polski Związek Pracodawców Prawniczych;
8. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Referendarzy Sądowych;
9. Stowarzyszenie Referendarzy Sądowych LEX JUSTA;
10. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Sędziów;
11. Fundacja Polskie Towarzystwo Prawnicze OPUS IURIS;
12. Fundacja Liderów Biznesu;
13. Związek Banków Polskich;
14. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej;
15. Konfederacja Lewiatan;
16. Business Centre Club;
17. Krajowa Izba Gospodarcza;
18. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
19. Naczelna Rada Zrzeszeń Handlu i Usług, Organizacja Samorządu Małych i Średnich Przedsiębiorstw;
20. Helsińska Fundacja Praw Człowieka;
21. Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju;
22. Fundacja Panoptikon;
23. Fundacja im. Stefana Batorego;
24. Związek Rzemiosła Polskiego;
25. Federacja Przedsiębiorców Polskich;
26. Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce;
27. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”;
28. Forum Związków Zawodowych;
29. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
30. Stowarzyszenie Notariuszy Rzeczypospolitej Polskiej;
31. Instytut Allerhanda;
32. Fundacja Warsaw Enterprise Institute;
33. Fundacja na Rzecz Bezpiecznego Obrotu Prawnego;
34. Centrum im. A. Smitha – Pierwszy Niezależny Instytut w Polsce.

W celu zaopiniowania projekt został przekazany następującym podmiotom:

1. Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego;
2. Prezes Prokuratury Generalnej RP;
3. Przewodnicząca Krajowej Rady Sądownictwa;
4. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych;
5. Główny Inspektor Pracy;
6. Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
7. Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów;
8. Przewodniczący Komisji Nadzoru Finansowego;
9. Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców;
10. Prezes Sądu Apelacyjnego w Białymstoku;
11. Prezes Sądu Apelacyjnego w Gdańsku;
12. Prezes Sądu Apelacyjnego w Katowicach;
13. Prezes Sądu Apelacyjnego w Krakowie;
14. Prezes Sądu Apelacyjnego w Lublinie;
15. Prezes Sądu Apelacyjnego w Łodzi;
16. Prezes Sądu Apelacyjnego w Poznaniu;
17. Prezes Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie;
18. Prezes Sądu Apelacyjnego w Szczecinie;
19. Prezes Sądu Apelacyjnego w Warszawie;

²⁹ M.P. z 2026 r. poz. 404.

³⁰ Dz. U. z 2025 r. poz. 677, z późn. zm.

20. Prezes Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu.

Czas trwania konsultacji publicznych i opiniowania – 14 dni.

W trybie art. 7 ww. ustawy nie wpłynęły zgłoszenia zainteresowania pracami nad projektem przedmiotowej ustawy.

Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zawarto w załączonym raporcie z konsultacji i opiniowania.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2025 r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0–10)
Dochody ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Wydatki ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Saldo ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Źródła finansowania	Wejście w życie proponowanych rozwiązań nie spowoduje dodatkowych kosztów dla sektora finansów publicznych, w tym dla budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego oraz pozostałych jednostek sektora finansów publicznych.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>W związku z projektowanym art. 96e u.ofer. publ. Komisja Nadzoru Finansowego będzie mogła nałożyć na spółkę karę pieniężną w granicach do wysokości 500 000 zł.</p> <p>Z analizy danych dotyczących kar nałożonych przez Komisję Nadzoru Finansowego np. w 2024 r.³¹ wynika, że kary za naruszenia są bardzo zróżnicowane. Natomiast zgodnie z projektowanymi zmianami należy zauważyć, że skutek finansowy z tytułu nałożenia kary, o której mowa powyżej, nastąpi dopiero wtedy, gdy spółki nie spełnią lub nienależycie wykonają obowiązki wynikające z proponowanych przepisów, dotyczy to projektowanego:</p> <p>art. 90ge u.ofer. publ. „Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria doboru powinny zostać określone przed rozpoczęciem procesu.” oraz art. 90gi u.ofer. publ. „Zarząd spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach.”.</p> <p>Nowelizacja wprowadza nowe, nieznane dotychczas obowiązki prawne. Nie można obecnie przewidzieć, czy i w jakim zakresie będzie dochodzić do naruszeń tych uregulowań oraz jaka będzie wysokość ewentualnych kar pieniężnych z tego tytułu. Nie jest przy tym możliwe opracowanie miarodajnej symulacji wpływów z projektowanej kary pieniężnej na podstawie kar nałożonych dotychczas na spółki przez Komisję Nadzoru Finansowe, za naruszenie przepisów u.ofer. publ., głównie z uwagi na różnice w istocie naruszeń wynikających z dotychczasowych i projektowanych przepisów prawa. Taka symulacja byłaby obciążona dużym błędem.</p> <p>Beneficjentem wpływów z tytułu projektowanej kary pieniężnej będzie Fundusz Edukacji Finansowej.</p>											
7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców, oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe												
Skutki												
Czas w latach od wejścia w życie zmian	0	1	2	3	5	10						Łącznie (0–10)

³¹ https://www.knf.gov.pl/o_nas/Kary_nalozzone_przez_KNF

W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2025 r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Projekt ustawy implementuje dyrektywę 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; reguluje przepisy dotyczące funkcjonowania spółek krajowych w zakresie polityki równości płci, aby osiągnąć bardziej zrównoważoną reprezentację płci na wszystkich szczeblach.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Przedmiotowy projekt nie określa zasad podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej, w związku z czym odstąpiono od analiz i oceny przewidywanych skutków społeczno-gospodarczych, wskazanych w art. 66 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców. Przepis artykułu 2 dyrektywy wyłącza ze swojego zakresu stosowania mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 250 pracowników, których roczny obrót nie przekracza 50 mln euro lub których całkowity bilans roczny nie przekracza 43 mln euro).						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe, w tym osoby z niepełnosprawnością i starsze	Projektowana ustawa ma na celu usprawnienie stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, przez ustalenie wymogów dotyczących procesu selekcji kandydatów na te stanowiska. Wejście w życie projektowanej ustawy nie spowoduje skutków negatywnych dla adresatów aktu prawnego ze względu na korzystny charakter tej regulacji.						
Niemierzalne								
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Projektowana regulacja stanowi implementację dyrektywy, która ma na celu usprawnienie stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, przez ustalenie wymogów dotyczących procesu selekcji kandydatów na te stanowiska.</p> <p>Ujednolicenie zasad na poziomie unijnym wyeliminuje różnice regulacyjne między państwami członkowskimi, ułatwiając prowadzenie działalności na jednolitym rynku. Promowanie równowagi płci na najwyższych szczeblach zarządzania jest jednym z priorytetów UE, które ma pomóc w:</p> <ul style="list-style-type: none"> – pobudzeniu wzrostu gospodarczego w Europie: zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych może przyczynić się do bardziej zróżnicowanego i innowacyjnego podejścia do zarządzania, – poprawie konkurencyjności europejskich firm. <p>Ustanowienie środków mających na celu osiągnięcie bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek instrumentem w postaci dyrektywy nie ma na celu szczegółowej harmonizacji krajowych przepisów dotyczących procesu selekcji kandydatów na stanowiska kierownicze w organach spółek, ale wprowadzenie minimalnych wymagań dla spółek giełdowych w zakresie selekcji tych kandydatów w oparciu o przejrzyste, niedyskryminacyjne zasady. Należy podkreślić, że nałożone na spółki nowe obowiązki nie wykraczają poza te wynikające z prawa unijnego; projekt ustawy nie wychodzi poza zakres dyrektywy.</p>							
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu								
<input type="checkbox"/> nie dotyczy								
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).				<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy				
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...				<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...				

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy	
<p>Komentarz:</p> <p>Projektowana regulacja stanowi implementację 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. Nowe obowiązki nakładane na spółki nie wykraczają poza te wynikające z prawa unijnego – projekt ustawy nie wychodzi poza zakres dyrektywy.</p> <p>Przedmiotowy projekt nakłada na spółki giełdowe obowiązek opracowania polityki równości płci, aby osiągnąć bardziej zrównoważoną reprezentację płci na wszystkich szczeblach.</p> <p>Nowelizacja ustawy wprowadza wymogi informacyjne spółek wobec kandydatów na stanowisko w organie spółki; na żądanie kandydata, spółka informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach oceny kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i o jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci, o powodach tego odstąpienia oraz o kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.</p> <p>Na zarząd spółki nałożono obowiązek sporządzania w każdym roku kalendarzowym sprawozdania dotyczącego równowagi płci w organie reprezentacji oraz organie nadzoru spółki. Określono także zakres informacji, które powinny znaleźć się w sprawozdaniu, przy czym wskazany zakres informacji nie jest katalogiem zamkniętym.</p> <p>Spółka przekazuje sprawozdanie za rok poprzedni podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, a w przypadku gdy sprawozdanie to stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.</p> <p>Podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, powierzono nowe zadania m.in. obowiązek publikowania wykazu spółek publicznych, które spełniają wymagania określone w art. 90gc ust. 2 u.ofer. publ., a także przekazywanie Komisji Europejskiej co dwa lata sprawozdania dotyczącego udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółek publicznych oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach.</p>		
9. Wpływ na rynek pracy		
Projektowana regulacja ma na celu usprawnienie stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.		
10. Wpływ na pozostałe obszary		
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input checked="" type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input checked="" type="checkbox"/> inne: ochrona praw człowieka	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	<p>Wpływ na sądy omówiony w pkt 2 i 4 OSR.</p> <p>Projektowane zmiany mogą spowodować nieznaczny wzrost wpływu spraw do sądów.</p> <p>Projekt stanowi implementację dyrektywy, mającej na celu usprawnienie stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, przez ustalenie wymogów dotyczących procesu wyboru kandydatów na te stanowiska, przez co wejście w życie projektowanej ustawy wpłynie pozytywnie na ochronę praw człowieka.</p>	
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego		
Planuje się, aby ustawa weszła w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.		
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?		
<p>Spółka przekazuje sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach sporządzone przez zarząd spółki za rok poprzedni podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, a w przypadku gdy sprawozdanie to stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.</p>		
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)		
Raport z konsultacji publicznych i opiniowania.		

RAPORT Z KONSULTACJI PUBLICZNYCH I OPINIOWANIA

Projekt 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 (UC63).

Projekt ustawy został poddany opiniowaniu oraz konsultacjom publicznym.

Niniejszy raport został sporządzony na podstawie § 51 ust. 1 i 2 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2026 r. poz. 404). Zawiera on podsumowanie konsultacji publicznych oraz opiniowania ww. projektu ustawy.

1. Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych

Celem opiniowania i konsultacji publicznych było zapewnienie zainteresowanym podmiotom i organizacjom, możliwości wyrażenia opinii na temat.

Projekt 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 (UC63) został skierowany do konsultacji publicznych i opiniowania – 23 września 2024 r. z terminem zgłaszania uwag – 14 dni.

Projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny” w celu zapoznania się z nim przez wszystkie zainteresowane podmioty.

Zaproszenie do składania uwag w ramach konsultacji publicznych skierowano do następujących podmiotów:

1. Naczelna Rada Adwokacka,
2. Krajowa Izba Radców Prawnych,
3. Krajowa Rada Notarialna,
4. Stowarzyszenie Sędziów Polskich „Iustitia”,
5. Stowarzyszenie Sędziów „Themis”,
6. Porozumienie Samorządów Zawodowych i Stowarzyszeń Prawniczych,
7. Polski Związek Pracodawców Prawniczych,
8. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Referendarzy Sądowych,
9. Stowarzyszenie Referendarzy Sądowych LEX JUSTA,
10. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Sędziów,
11. Fundacja Polskie Towarzystwo Prawnicze OPUS IURIS,
12. Fundacja Liderów Biznesu,
13. Związek Banków Polskich,

14. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej,
15. Konfederacja Lewiatan,
16. Business Centre Club,
17. Krajowa Izba Gospodarcza,
18. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców,
19. Naczelna Rada Zrzeszeń Handlu i Usług, Organizacja Samorządu Małych i Średnich Przedsiębiorstw,
20. Helsińska Fundacja Praw Człowieka,
21. Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju,
22. Fundacja Panoptykon,
23. Fundacja im. Stefana Batorego
24. Związek Rzemiosła Polskiego,
25. Federacja Przedsiębiorców Polskich,
26. Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce,
27. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność",
28. Forum Związków Zawodowych,
29. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
30. Stowarzyszenie Notariuszy Rzeczypospolitej Polskiej,
31. Instytut Allerhanda,
32. Fundacja Warsaw Enterprise Institute,
33. Fundacja na Rzecz Bezpiecznego Obrotu Prawnego,
34. Centrum im. A. Smitha - Pierwszy Niezależny Instytut w Polsce.

Z kolei w ramach opiniowania zaproszenie skierowano do następujących podmiotów:

1. Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego,
2. Prezes Prokuratury Generalnej RP,
3. Przewodnicząca Krajowej Rady Sądownictwa,
4. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych,
5. Główny Inspektor Pracy,
6. Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
7. Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów,
8. Przewodniczący Komisji Nadzoru Finansowego,

9. Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców,
10. Prezes Sądu Apelacyjnego w Białymstoku,
11. Prezes Sądu Apelacyjnego w Gdańsku,
12. Prezes Sądu Apelacyjnego w Katowicach,
13. Prezes Sądu Apelacyjnego w Krakowie,
14. Prezes Sądu Apelacyjnego w Lublinie,
15. Prezes Sądu Apelacyjnego w Łodzi,
16. Prezes Sądu Apelacyjnego w Poznaniu,
17. Prezes Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie,
18. Prezes Sądu Apelacyjnego w Szczecinie,
19. Prezes Sądu Apelacyjnego w Warszawie,
20. Prezes Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu

W ramach konsultacji publicznych i opiniowania zostały zgłoszone uwagi. Część uwag została uwzględniona. Pozostałe zostały wyjaśnione (sposób odniesienia został przedstawiony w załączonym zestawieniu uwag z konsultacji publicznych i opiniowania).

2. Przedstawienie wyników konsultacji projektu z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym

Projekt ustawy nie wymagał przedłożenia instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

3. Wskazanie podmiotów, które zgłosiły zainteresowanie pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677, z późn. zm.), projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej. W toku prac nad projektem w tym przedmiocie zgłoszenia nie wpłynęły.

Warszawa, dnia 06 grudnia 2024 r.

Zestawienie uwag zgłoszonych w trakcie konsultacji publicznych i opiniowania do *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 (UC63)*
(projekt z dnia 5 września 2024 r.)

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagi	Uwaga dotyczy	Treść uwagi	Stanowisko MS
1.	Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG)	Uwaga ogólna	Projekt nie zawiera przepisów regulujących następujące sytuacje: - spółek notowanych na rynku regulowanym, które po 30 czerwca 2026 r. przekroczą kryteria wielkościowe i zostaną objęte obowiązkami z rozdziału 4aa - a także podmiotów, które będą notowane na rynku regulowanym po raz pierwszy po 30 czerwca 2026 r. i będą spełniać kryteria do objęcia	Uwaga nieuwzględniona. W ocenie projektodawcy brak jest uzasadnienia dla wprowadzenia dodatkowych regulacji dotyczących spółek publicznych, które osiągną wymaganą równowagę płci w swoich organach po 30 czerwca 2026 r. i podmiotów, które będą notowane na rynku regulowanym po raz pierwszy po 30 czerwca 2026 r.. Zauważyć bowiem należy, że każda spółka (bez względu na czas objęcia jej wymogami wprowadzanej regulacji) będzie zobowiązana do przeprowadzenia odpowiedniej procedury wyboru kandydata na stanowisko członka

			<p>wymogami rozdziału 4aa, w związku z czym zostaną objęte obowiązkami z tego rozdziału.</p> <p>Powinien być zatem przewidziany dla takich spółek okres na dostosowanie się do celu określonego w art.90gg, np. 2 lata od momentu wejścia takich spółek w zakres rozdziału 4aa.</p>	<p>organu (określonej w ustawie) jeżeli nie ma wymaganej równowagi płci w swoich organach.</p> <p>Z przeprowadzenia tej procedury zwolnione są jedynie spółki publiczne, które taką równowagę będą miały zapewnioną.</p>
2.	Giełda Papierów Wartościowych (GPW)	Uwaga ogólna	<p>Rozumiejąc i w pełni popierając przesłanki jakie legły u podstaw wprowadzanej regulacji, której podstawowym celem jest zapewnienie równowagi i rzeczywistego wpływu obu płci na funkcjonowanie spółek publicznych, Giełda wyraża przekonanie, że osiągnięcie tego celu jest możliwe również poprzez symetryczne odzwierciedlenie w prawie krajowym jednej z opcji przewidzianej w art. 5 ust. 1 Dyrektywy, bez potrzeby</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Nie można zgodzić się ze stanowiskiem, które określa proponowane rozwiązania jako bardziej rygorystyczne. Dążenie do zapewnienia zrównoważonego udziału obu płci w organach spółki nie jest przecież wprowadzaniem rygorów, a raczej przeciwdziałaniem zjawisku dyskryminacji. Z tego właśnie względu dyrektywa pozwala na wprowadzenie przepisów, które są korzystniejsze niż przepisy określone w dyrektywie, w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w odniesieniu do spółek giełdowych.</p>

			<p>nakładania na emitentów krajowych bardziej rygorystycznych i uciążliwych wymogów.</p>	<p>Poza tym podkreślić należy, że proponowane rozwiązanie jest zgodne z modelem przyjętym przez ekspertów wchodzących w skład Komitetu Konsultacyjnego Giełdy Papierów Wartościowych ds. Ładu Korporacyjnego, którzy reprezentują interesy różnych grup uczestników rynku kapitałowego. Wskazani eksperci opracowali zbiór dobrych praktyk dla spółek notowanych na Głównym Rynku GPW, które zostały przyjęte przez Radę Giełdy Uchwałą Nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 r. („Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” (Dobre Praktyki 2021, DPSN2021). W zbiorze dobrych praktyk wskazano jednoznacznie, że: „Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów.</p>
--	--	--	--	--

				<p>W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.”</p> <p>Uznać zatem należy, że proponowane rozwiązania podążają za już wyznaczonym trendem, którego celem było zapewnienie równowagi płci zarówno w organie reprezentacji spółki, jak też w organie nadzoru. Dodatkowo wskazać należy, że Minister ds. Unii Europejskiej wskazał w swojej opinii, że: „Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej, z zastrzeżeniem uwag zawartych w niniejszej opinii. Jednocześnie informuję, że projektowana ustawa nie zawiera nadregulacji”.</p>
3.	Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF)	Uwaga ogólna	UKNF zwraca uwagę, iż zakres nadzoru sprawowany przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF) nad emitentami papierów wartościowych, w tym spółkami giełdowymi nie obejmuje materii	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Propozycja Ministerstwa umiejscowienia projektowanych przepisów w ustawie - Kodeks spółek handlowych nie zasługuje na aprobatę. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawiają głównie następujące argumenty:</p>

		<p>objętych Dyrektywą 2022/2381.</p> <p>Przypisanie KNF nadzoru nad realizacją obowiązków wynikających z przedmiotowej dyrektywy jedynie przez pryzmat nałożenia go na spółki giełdowe, w ocenie UKNF nie jest wystarczającym argumentem legitymizującym takie działanie.</p> <p>W ocenie Urzędu implementacja przepisów 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 7.12.2022; dalej: Dyrektywa 2022/2381) powinna mieć miejsce w innym akcie prawnym niż ustawa o ofercie publicznej, a</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kodeks spółek handlowych nie zawiera przepisów regulujących tak szczegółowe kwestie, jak zasady zatrudniania członków organów spółek publicznych; Kodeks spółek handlowych wprowadza pewne ramy, w jakich każda spółka handlowa może działać. Określa przede wszystkim ustrój prawny spółki, prawa i obowiązków jej wspólników, jak też ogół zdarzeń i czynności prawnych, które zachodzą w procesie tworzenia spółki oraz w sferze procesów odnoszących się do członkostwa w spółce; • zakres regulacji zawartej w przepisach ustawy o ofercie publicznej obejmuje nie tylko tryby przeprowadzania oferty publicznej papierów wartościowych, zasady wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu, ale również reguły odnoszące się do spółek publicznych, o których mowa w tej ustawie, które wyznaczają szczególną pozycję prawną spółek publicznych i ich akcjonariuszy; • zgodnie z systematyką ustawy o ofercie
--	--	--	--

			<p>mianowicie w ustawie z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 18, dalej: KSH).</p> <p>Uzasadnienie W ocenie Urzędu nie jest zasadnym włączanie do zakresu nadzoru KNF nad emitentami materii objętej Dyrektywą 2022/2381. Zgodnie z założeniami projektowanej ustawie o ofercie publicznej KNF ma sprawować nadzór nad stosowaniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, w toku procesu selekcji kandydatów na te stanowiska. Tymczasem KNF systemowo, tj. zgodnie z art. 5 pkt 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o nadzorze nad rynkiem kapitałowym sprawuje nadzór nad emitentami papierów</p>	<p>publicznej w regulacji wyodrębnić można odrębne rozdziały poświęcone szczegółowej problematyce. W rozdziale 4a „POLITYKA WYNAGRODZEŃ I SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH” uregulowane zostały zasady i zakres przyznawanego członkom organów spółek publicznych wynagrodzenia. Regulacje objęte rozdziałem 4a dotyczące polityki wynagrodzeń członków organów spółek publicznych są zbliżone do zmian przewidzianych w przedłożonym przez Ministra Sprawiedliwości projekcie implementującym dyrektywę 2022/2381. Stąd też przyjęty przez projektodawcę sposób implementacji dyrektywy 2022/2381 - poprzez dodanie rozdziału 4aa „Polityka zatrudniania w organach spółki” w ustawie o ofercie publicznej zapewnia kompleksowe uregulowanie polityki wynagrodzeń i zatrudniania członków organów reprezentacji i nadzoru spółek publicznych w jednym akcie prawnym. Projekt ustawy przygotowany przez Ministerstwo Sprawiedliwości stanowi niejako</p>
--	--	--	---	--

			<p>wartościowych, w tym spółkami giełdowymi pod kątem realizacji przez te podmioty określonych w przepisach prawa obowiązków związanych z ich uczestnictwem w rynku kapitałowym. Obowiązki te co do zasady ograniczone są do wymogów informacyjnych i notyfikacyjnych związanych z: (i) dokonywaniem oferty publicznej papierów wartościowych, (ii) dopuszczeniem papierów wartościowych do obrotu na rynku regulowanym lub (iii) ubieganiem się o dopuszczenie papierów wartościowych do obrotu na rynku regulowanym. KNF nie nadzoruje działalności gospodarczej ani sytuacji finansowej tego rodzaju podmiotów, a tym bardziej nie</p>	<p>kontynuację przyjętych dotychczas rozwiązań.</p> <p>b) „Art. 90gc ust. 1 projektowanej ustawy o ofercie publicznej – W ocenie UKNF określenie, iż organem właściwym do przyjęcia polityki wynagrodzeń jest walne zgromadzenie spółki może rodzić trudności w egzekwowaniu ww. obowiązku od spółki i ewentualnym sankcjonowaniu jego niewykonania lub nienależytego wykonania. Należy zwrócić uwagę, iż w obowiązującym stanie prawnym nie ma środków, które mogłyby przymusić walne zgromadzenie spółki (akcjonariuszy spółki) do podjęcia uchwały określonej treści. Podjęcie takiej uchwały może być w niektórych okolicznościach (ze względu na brak odpowiedniego kworum albo większości) niemożliwe bądź bardzo utrudnione. Zgodnie z art. 8 ust. 2 Dyrektywy 2022/2381 spółki giełdowe mogą odpowiadać wyłącznie za działania lub zaniechania, które można im przypisać zgodnie z prawem krajowym. W świetle prawa krajowego co najmniej wątpliwa jest możliwość nakładania sankcji na spółkę prawa</p>
--	--	--	---	---

			<p>sprawuje nadzoru korporacyjnego. Jak wynika z powyższego nadzór KNF wobec ww. podmiotów nie obejmuje więc kwestii korporacyjnych, czy dotyczących ich wewnętrznej organizacji, a tego rodzaju obowiązki wprowadza projektowana regulacja. Co więcej żadna z regulacji Dyrektywa 2022/2381 nie ustanawia KNF jako organu właściwego do sprawowania tego nadzoru, pozostawiając w tym zakresie swobodę implementacyjną państwom członkowskim.</p> <p>W ocenie Urzędu właściwym aktem prawnym jest ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, z następujących powodów:</p>	<p>handlowego za brak podjęcia przez jej akcjonariuszy uchwały określonej treści (patrz: art. 96e projektowanej ustawy o ofercie publicznej). W związku z powyższym, należy rozważyć wskazanie innego organu, str. 4 który byłby uprawniony do przyjęcia polityki zatrudnienia (np. rady nadzorczej).”.</p>
--	--	--	---	---

			<p>a) KSH jest aktem regulującym stosunki korporacyjne, w szczególności skład i obsadzanie stanowisk w organach spółek handlowych;</p> <p>b) obecnie KSH zawiera już przepisy regulujące szczególne rozwiązania ustrojowe dla spółek publicznych;</p> <p>c) naczelne cele Dyrektywa 2022/2381 (por. pkt 1-5 preambuły) nie są ograniczone wyłącznie do spółek publicznych – celem jest promocja równości płci w ogóle. Wykorzystanie spółek publicznych ma charakter praktyczny, instrumentalny – jest to zbiór wyraźnie oznaczonych jednostek o szczególnej widoczności, wśród których można spodziewać się największych</p>	
--	--	--	---	--

			<p>przedsiębiorstw w danej jurysdykcji;</p> <p>d) implementowane wymogi i regulacje Dyrektywy 2022/2381 nie mają faktycznego ścisłego związku ani z pozyskiwaniem finansowania (oferty publiczne) ani z ochroną interesów inwestorów, współników spółek (obowiązki informacyjne), które to obszary są szczególnie regulowane w ustawie o ofercie publicznej.</p> <p>Cele regulacji Dyrektywy 2022/2381 są „ogólnospołeczne” i abstrahują od interesów korporacyjnych obecnych i potencjalnych inwestorów.</p> <p>W ocenie UKNF podmiotem sprawującym nadzór nad</p>	
--	--	--	---	--

			<p>realizacją obowiązków nakładanych przez Dyrektywę 2022/2381 i przepisy ją implementujące, mógłby być właściwy sąd rejestrowy – również w zakresie sprawozdawczym, natomiast projektowaną karę pieniężną można przedstawić w ujęciu karnoprawnym, a nie administracyjnym.</p>	
4.	<p>Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)</p>	<p>Uwagi ogólne</p>	<p>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</p>	<p>Uwaga w zakresie implementacji dyrektywy w odrębnej ustawie nieuwzględniona. Projektodawca co do zasady nie rozszerza zakresu podmiotowego dyrektywy. W związku z tym, że projekt nakłada obowiązki na spółki publiczne nie jest zasadna implementacja dyrektywy odrębnym aktem prawnym</p>

			<p>spótek 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</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	---	--

			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.	
5.	Fundacja Liderok Biznesu¹	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gb.	Zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu:

-
- ¹1)Pani Iwona Kozera, Fundacja Liderok Biznesu;
2)Pani Anna Sirocka, Fundacja Liderok Biznesu;
3) Pani Iwona Georgijew, Klub SheXO, Deloitte;
4) Pan Krzysztof Janiak, Klub SheXO, Deloitte;
5) Pani Agnieszka Fedor, Prezeska Stowarzyszenia LiderShe
6) Pani Marzena Draganiak, Wiceprezes Zarządu Leadershe;
7) Pan Zbigniew Liptak;
8) Pan Mirosław Radzewicz,
9) Pani Alina Barkowa;
10) Pan Mirosław Kachniewski;

			<p>23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków – Dz.U. L 315 z 7.12.2022 (dalej: Dyrektywy PE i Rady (UE) 2022/2381): „Spółki z udziałem Skarbu Państwa powinny stać się liderami we wzmacnianiu pozycji zawodowej kobiet i przełamywaniu barier, osiągnięciu celów różnorodności stawianych przez Dyrektywę”.</p> <p>Art. 90gb ust. 1 Projektu ogranicza się obecnie jedynie do tzw. dużych przedsiębiorców będących spółkami giełdowymi. W związku z tym</p>	<p>„3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się do spółek niepublicznych z udziałem Skarbu Państwa, posiadających status dużego przedsiębiorcy.”.</p>
--	--	--	--	--

-
- 11) Pani Milena Olszewska-Miszuris;
 - 12) Pani Małgorzata Bobrowska, Prezes Polskiego Stowarzyszenia Inwestorów Kapitałowych;
 - 13) Pan Bartosz Pawłowski, CFA Society Poland;
 - 14) Pani Małgorzata Miszkin-Wojciechowska, ekspertka Konfederacji Lewiatan;
 - 15) Pani Joanna Burnos, Team Europe Direct;
 - 16) Pani Małgorzata Fiedorczyk, Dyrektorka, PWC, People & Organisation.

			proponowane jest rozszerzenie zakresu podmiotowego Projektu ustawy i objęcie wdrażanymi regulacjami także dużych ² spółek (dalej: dużych spółek) z udziałem Skarbu Państwa, które nie są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A.	
6.	Fundacja Liderów Biznesu	Art. 1 pkt 2 w zakresie Art. 90gc ust. 1	W obecnym brzemieniu art. 90gc ust. 1 Projektu wskazuje, że Polityka zatrudniania przyjmowana jest uchwałą przez Walne Zgromadzenie. Jednocześnie w pkt 33 preambuły do Dyrektywy wskazuje się m.in., że <i>„Zważywszy jednak na fakt, że niektórzy dyrektorzy niewykonawczy są przedstawicielami</i>	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gd. 1. Walne zgromadzenie spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę równowagi płci w organach spółki (polityka równowagi płci). 2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się jeżeli zasady dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach spółki zostały uwzględnione w innych regulacjach przyjętych przez spółkę.”

² Tj. przedsiębiorców niebędący mikroprzedsiębiorcą, małym przedsiębiorcą ani średnim przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236 i 1222).

			<p><i>pracowników, państwo członkowskie powinno ustanowić środki służące zapewnieniu realizacji tych celów, z należyтым uwzględnieniem szczegółowych przepisów dotyczących wyboru lub wyznaczania przedstawicieli pracowników zgodnie z prawem krajowym oraz z poszanowaniem swobody głosowania w wyborach na przedstawicieli pracowników. Ze względu na różnice w krajowym prawie spółek między poszczególnymi państwami członkowskimi powinno to obejmować możliwość stosowania przez państwa członkowskie celów ilościowych oddzielnie wobec przedstawicieli akcjonariuszy i przedstawicieli pracowników.” Tym samym Ustawodawca unijny dostrzega kwestię</i></p>	
--	--	--	--	--

			<p>wewnętrznych regulacji dotyczących wybierania członków organów zarządczych przez przedstawicieli pracowników.</p> <p>W niektórych spółkach część członków np. Rady Nadzorczej wybieranych jest przez stronę związkową. Zapisy dotyczące niniejszej kwestii najczęściej znajdują się w zakładowych układach zbiorowych pracy. W takich wypadkach spółka giełdowa ma najczęściej bardzo mały wpływ na wybór osoby do składu organu.</p> <p>Zaproponowane brzmienie art. 90gc ust. 1 nie rozstrzyga zatem kwestii wewnętrznych regulacji spółki dotyczących wyboru członków organów nadzorczych i korelacji</p>	
--	--	--	---	--

			<p>uchwałą Walnego Zgromadzenia.</p> <p>Proponujemy doprecyzowanie art. 90gc Projektu w taki sposób aby uwzględnił on wpływ regulacji wewnętrznych dotyczących zgłaszania potencjalnych członków organów nadzoru przez stronę związkową.</p>	
7.	<p>Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG</p>	<p>Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gc ust. 1 w zw. z art. 4 projektu ustawy</p>	<p>Określony w ustawie dzień 28 grudnia 2024 r. jest zarówno dniem wejścia w życie ustawy oraz transpozycji ww. dyrektywy, który do tego dnia nakłada na państwa członkowskie obowiązek przyjęcia odpowiednich przepisów prawnych. Jednocześnie, w projekcie ustawy przewidziano na dzień wejścia w życie ustawy, a więc na dzień 28 grudnia 2024r. obowiązek przyjęcia przez spółkę publiczną odpowiednich wewnętrznych regulacji,</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 4. Spółka, o której mowa w art. 90gb ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, zobowiązana jest do przyjęcia polityki równowagi płci w organach spółki do dnia 30 czerwca 2025 r.”.</p>

			<p>które umożliwią już w tym dniu realizację wyznaczonych w projektowanej ustawie celów („Polityka zatrudniania w organach spółki”). Należy przyjąć, że nałożenie na spółkę publiczną obowiązku podjęcia określonych działań (uchwalenia przez WZA Polityki Zatrudniania) na dzień wejścia w życie ustawy jest obowiązkiem nadmiarowym. Przyjęcie dokumentu zatwierdzanego uchwałą Zgromadzenia Walnego Akcjonariuszy wymaga zaangażowania czasowego, osobowego, kapitałowego. W przypadku spółki publicznej zwołanie WZA nastąpić powinno co najmniej na 26 dni przed terminem walnego zgromadzenia. Podejmowanie przez spółki takich działań przed wejściem w życie ustawy</p>	
--	--	--	--	--

			<p>wydaje się sprzeczne z zasadą pewności obrotu prawnego. Z tego powodu obowiązek przyjęcia Polityki Zatrudniania powinien być wyznaczony w terminie późniejszym od dnia wejścia w życie ustawy, np. w miarę możliwości na najbliższym Walnym Zgromadzeniu Spółki lub w terminie możliwym ze względu na procedury i zasady korporacyjne obowiązujące w danej spółce, który umożliwi wdrożenie wymagań ustawy w terminie wskazanym w art. 3. Obecne brzmienie projektu ustawy rodzi uzasadnione ryzyko niedotrzymania w praktyce terminu przewidzianego w ustawie. Aby spółki mogły wykonać ten obowiązek w terminie ustawa musiałaby zostać opublikowana najpóźniej do dnia 2 grudnia 2024 r.</p>	
--	--	--	--	--

			Alternatywnie proponujemy określenie tego obowiązku na termin 30.06.2025 r., co jest zbieżne z większością terminów WZA przypadających na czerwiec danego roku.	
8.	Związek Banków Polskich (ZBP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gc ust. 1³	<p>Treść uwagi</p> <p>Przepisy dyrektywy 2022/2381⁴ nie przewidują obowiązku przyjmowania polityki na poziomie walnego zgromadzenia – inaczej niż w przypadku polityki wynagrodzeń, o której mowa w rozdziale 4a ustawy o ofercie publicznej.</p> <p>W wytycznych sektorowych (z obszaru bankowego, finansowego) obowiązują już wymogi przyjęcia polityki odpowiedniości</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 90gd. 1. Walne zgromadzenie spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę równowagi płci w organach spółki (polityka równowagi płci).</p> <p>2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się jeżeli zasady dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach spółki zostały uwzględnione w innych regulacjach przyjętych przez spółkę.</p> <p>3. Polityka równowagi płci określa w szczególności:</p> <p>1) zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie</p>

³ Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (**dalej: ustawa o ofercie publicznej**).

⁴ 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 – Dz.U. L 315 z 7.12.2022 (**dalej: dyrektywa 2022/2381**).

		<p>uwzględniającej aspekt różnorodności płci w organach spółek. Są one przyjmowane przez organ powołujący skład tych organów – odpowiednio przez walne zgromadzenie dla rady nadzorczej oraz na poziomie rady nadzorczej dla zarządu.</p> <p>W związku z powyższym, nie ma uzasadnienia do powielania tych postanowień w różnych regulacjach i przyjmowania ich na różnym poziomie decyzyjnym (tj. walne zgromadzenie w zakresie polityki zatrudnienia dla rady nadzorczej i zarządu, walne zgromadzenie – w zakresie polityki odpowiedzialności i różnorodności dla rada nadzorcza oraz na poziomie rady nadzorczej – w zakresie polityki odpowiedzialności i różnorodności dla zarządu). Propozycja zmiany ma na celu zapewnienie spójności</p>	<p>mające na celu spełnienie wymogów określonych w art. 90gc ust. 2;</p> <p>2) zasady wskazywania kandydatów do organów spółek;</p> <p>3) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn;</p> <p>4) strategię zarządzania zasobami ludzkimi.</p> <p>4. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej politykę równowagi płci, informację o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych oraz o sankcjach, o których mowa w art. 96e.”</p>
--	--	---	--

			<p>regulacji wewnętrznych w spółkach.</p> <p>Propozycja zmiany:</p> <p>Proponujemy nadanie nowemu art. 90gc ust. 1 ustawy o ofercie publicznej następującego brzmienia:</p> <p>„Walne zgromadzenie spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę zatrudniania w organach spółki albo wymogi dotyczące polityki zatrudniania zostają uwzględnione w innych obowiązujących już w spółce regulacjach, np. w polityce różnorodności.”</p>	
9.	Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce (ZPF)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gc ust. 1	<p>W pierwszej kolejności postulujemy zmianę projektowanego art. 90gc ust. 1 (art. 1 Projektu) poprzez dodanie sformułowania: „<i>Walne zgromadzenie spółki może delegować uprawnienie do przyjęcia polityki na rzecz</i></p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 90gd. 1. Walne zgromadzenie spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę równowagi płci w organach spółki (polityka równowagi płci).</p> <p>2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się jeżeli zasady dotyczące zapewnienia</p>

			<i>organu nadzorczego lub organu zarządzającego spółki.”</i>	równowagi płci w organach spółki zostały uwzględnione w innych regulacjach przyjętych przez spółkę.”
10.	Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gc ust. 1	<p>W ocenie UKNF określenie, iż organem właściwym do przyjęcia polityki wynagrodzeń jest walne zgromadzenie spółki może rodzić trudności w egzekwowaniu ww. obowiązku od spółki i ewentualnym sankcjonowaniu jego niewykonania lub nienależytego wykonania.</p> <p>Uzasadnienie Należy zwrócić uwagę, iż w obowiązującym stanie prawnym nie ma środków, które mogłyby przymusić walne zgromadzenie spółki (akcjonariuszy spółki) do podjęcia uchwały określonej treści. Podjęcie takiej uchwały może być w niektórych okolicznościach (ze względu na brak</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gd. 1. Walne zgromadzenie spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę równowagi płci w organach spółki (polityka równowagi płci). 2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się jeżeli zasady dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach spółki zostały uwzględnione w innych regulacjach przyjętych przez spółkę. 3. Polityka równowagi płci określa w szczególności: 1) zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie mające na celu spełnienie wymogów określonych w art. 90gc ust. 2; 2) zasady wskazywania kandydatów do organów spółek; 3) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn; 4) strategię zarządzania zasobami ludzkimi. 4. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej politykę równowagi płci, informację o obowiązujących w tym</p>

			<p>odpowiedniego kworum albo większości) niemożliwe bądź bardzo utrudnione. Zgodnie z art. 8 ust. 2 Dyrektywy 2022/2381 spółki giełdowe mogą odpowiadać wyłącznie za działania lub zaniechania, które można im przypisać zgodnie z prawem krajowym. W świetle prawa krajowego co najmniej wątpliwa jest możliwość nakładania sankcji na spółkę prawa handlowego za brak podjęcia przez jej akcjonariuszy uchwały określonej treści (patrz: art. 96e projektowanej ustawy o ofercie publicznej). W związku z powyższym, należy rozważyć wskazanie innego organu, który byłby uprawniony do przyjęcia polityki zatrudnienia (np. rady nadzorczej).</p>	<p>zakresie regulacjach prawnych oraz o sankcjach, o których mowa w art. 96e.”.</p>
--	--	--	--	---

11.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (PRP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gc ust. 1	Proponujemy, by w ramach projektowanego art. 90gc ust. 1 dodać fragment „Walne zgromadzenie spółki może delegować uprawnienie do przyjęcia polityki na rzecz organu nadzorczego lub organu zarządzającego spółki”. W naszej ocenie, optymalnym rozwiązaniem byłoby odstąpienie od obowiązku przyjmowania odrębnej polityki zatrudniania przez walne zgromadzenie na rzecz wprowadzenia tych regulacji na poziomie organu powołującego skład danego gremium. Przepisy Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2022/2381 ws. poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (dyrektywa) nie przewidują	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gd. 1. Walne zgromadzenie spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę równowagi płci w organach spółki (polityka równowagi płci). 2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się jeżeli zasady dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach spółki zostały uwzględnione w innych regulacjach przyjętych przez spółkę.”.
-----	---	---	---	--

			<p>obowiązku przyjmowania polityki na poziomie Walnego Zgromadzenia (inaczej niż w przypadku polityki wynagrodzeń, o której mowa w rozdz. 4a ustawy o ofercie publicznej). W wytycznych sektorowych (bankowy, finansowy) — obowiązują już wymogi przyjęcia polityki odpowiedzialności uwzględniającej aspekt różnorodności płci w organach spółek, które przyjmowane są przez organ powołujący skład tych gremiów. W związku z powyższym, nie ma uzasadnienia do powielania tych przepisów w różnych regulacjach i przyjmowania ich na różnym poziomie decyzyjnym. Dzięki temu zachowana zostanie spójność regulacji wewnętrznych w spółkach.</p>	
--	--	--	---	--

12.	Fundacja Liderów Biznesu	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gc ust. 2	<p>W obecnym brzemieniu Art. 90gc ust. 2 Projektu wskazuje, że Polityka zatrudniania przyjmowana przez Walne Zgromadzenie ma określać w szczególności zasady procesu selekcji kandydatów na stanowiska w organach spółki, mające na celu zapewnienie równowagi płci w organach spółki.</p> <p>Istnieje ryzyko, że takie ogólne wytyczne co do treści polityki zatrudnienia mogą prowadzić do sytuacji, w której spółki giełdowe będą przedstawiły jedynie ogólne opisy/ zakresy przyjętych / prowadzonych procesów rekrutacyjnych.</p> <p>W pkt 27 preambuły do Dyrektywy wskazuje się, że <i>„Spółki giełdowe (...) ustanawiają standardy w odniesieniu do gospodarki w szerszym rozumieniu i</i></p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu art. 1 w zakresie dot. art. 90gd ust. 3:</p> <p>„3. Polityka równowagi płci określa w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie mające na celu spełnienie wymogów określonych w art. 90gc ust. 2; 2) zasady wskazywania kandydatów do organów spółek; 3) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn; 4) strategię zarządzania zasobami ludzkimi.”.
-----	---------------------------------	---	--	--

		<p><i>oczekuje się, że ich praktyki będą stanowić przykład dla innych rodzajów spółek.”</i></p> <p>W preambule wskazuje się również, że celem Dyrektywy jest zapewnienie inwestorom możliwość oceny podejścia danej spółki giełdowej do kwestii związanych z wyborem odpowiednich (kompetentnych) osób na stanowiska dyrektorskie. Inwestorom powinno się umożliwić dokonywanie lepszej oceny strategii biznesowej spółki giełdowej i podejmowanie świadomych decyzji inwestycyjnych.</p> <p>Wymogi co do treści „polityk zatrudniania” powinny zostać uszczegółowione, bowiem te dokumenty:</p> <ul style="list-style-type: none"> • będą publicznie dostępne i będą stanowić „wzór” dla 	
--	--	--	--

			<p>pozostałych uczestników rynku gospodarczego;</p> <ul style="list-style-type: none">• będą istotne również z punktu widzenia, składanego przez spółki giełdowe corocznego sprawozdania, o którym stanowi art. 90gh ust. 1 Projektu. Spółki giełdowe powinny w takim sprawozdaniu wyjaśnić, jakie środki podejmowały dla realizacji wdrożonych zasad polityki zatrudniania i osiągnięcia progów liczbowych w organach. Tym samym, w przypadku ich nieosiągnięcia, Spółka będzie musiała wyjaśnić w sprawozdaniu rocznym jakie środki zawiodły lub jakie inne okoliczności (art. zewnętrzne) wpłynęły na brak osiągnięcia celów. Takie informacje będą istotne nie tylko z perspektywy wykazania przez spółkę giełdową, czy kierowała się ona należyta	
--	--	--	--	--

			<p>starannością w działaniu, leczy również będą stanowiły pomocny Komisji Nadzoru Finansowego (dalej: KNF) element oceny postępowania spółek giełdowych przy nakładaniu kary pieniężnej określonej w art. 96e ust. 1. (choćby z perspektywy oceny pojęcia „nienależytego” wykonania obowiązków);</p> <ul style="list-style-type: none">• powinny stanowić rzetelne informacje dla inwestorów przy dokonywanej ocenie działań spółek giełdowych w obszarze realizacji obowiązków uregulowanych w Rozdziale 4aa i podejmowanych środkach ograniczania ryzyka skutecznego nałożenia kary pieniężnej, o które stanowi art. 96e ust. 1. Projektu przez KNF.	
--	--	--	--	--

			<p>Uszczegółowienie treści dokumentu, o którym stanowi art. 90c ust. c Projektu, tak aby przepis ten zobowiązywał spółki giełdowe do określania w polityce zatrudnienia (zgodnie z rekomendacjami wskazanymi w preambule Dyrektywy), w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none">• szczegółowych zasad procesu selekcji kandydatów na stanowiska w organach spółki, mających na celu osiągnięcie progów liczbowych określonych w Art. 90gg Projektu, w tym przedstawienie szczegółowych zasad w zakresie wskazywania kandydatów zarówno kandydatek kobiet, jak i kandydatów mężczyzn do organów spółek;• szczegółowych innych zasad w zakresie	
--	--	--	--	--

			<p>stosowania możliwości odstępstwa od wyboru kandydata należącego do płci niedostatecznie reprezentowanej, o którym mowa w art. 90gd ust. 1* Projektu;</p> <ul style="list-style-type: none">• programów rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn, a także strategii w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi (tak aby zobowiązać spółki giełdowe do przedstawienia wewnętrznej drogi „dojścia do celów wdrażanych regulacji”). <p>*W przypadku pozostawienia tego zapisu w Projekcie (por. Treść uwagi w pkt 5 poniżej), spółki giełdowe powinny zostać zobowiązane wprost do szczegółowego przedstawiania w politykach zatrudnienia jakie konkretne kryteria</p>	
--	--	--	--	--

			stosują dla zachowania obiektywnej oceny (na którą wskazuje Dyrektywa m.in. w art. 6 ust. 2) przy wyborze równorzędnego kandydat płci przeciwnej do płci niedostatecznie reprezentowanej, z uwagi na inne zasady (inne niż wynikające z przepisów prawa) wdrożone do polityki zatrudnienia.	
13.	Związek Banków Polskich (ZBP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gc ust. 3	Zwracamy uwagę, że zgodnie z art. 6 ust. 5 dyrektywy 2022/2381: „W przypadkach, gdy proces selekcji kandydatów w celu powołania lub wyboru na stanowisko dyrektorskie dokonuje się w drodze głosowania akcjonariuszy lub pracowników, państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do zapewnienia, aby głosujący dysponowali właściwymi informacjami dotyczącymi środków określonych w niniejszej dyrektywie, w tym	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu – art. 90gd ust. 4 (nowa numeracja): „4. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej politykę równowagi płci, informację o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych oraz o sankcjach, o których mowa w art. 96e.”.

			<p>sankcji wobec spółek giełdowych z tytułu nieprzestrzegania swoich zobowiązań”.</p> <p>Tymczasem w nowym art. 90gc ust. 3 ustawy o ofercie publicznej przewidziano wymóg, by spółka udostępniała na swojej stronie internetowej w miejscu przeznaczonym na komunikację z akcjonariuszami politykę zatrudnienia oraz informacje o sankcjach, o których mowa w art. 96e ustawy o ofercie publicznej. W praktyce polityka zatrudnienia danej spółki może nie zawierać informacji dotyczących środków określonych w dyrektywie 2022/2381.</p> <p>Propozycja kierunku zmiany:</p> <p>Poddajemy pod rozwagę odpowiednie uzupełnienie nowego art. 90gc ust. 3 ustawy o ofercie</p>	
--	--	--	--	--

			publicznej, by odzwierciedlał w pełni treść art. 6 ust. 5 dyrektywy 2022/2381.	
14.	Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gc ust. 3	<p>UKNF proponuje modyfikację jego brzmienia w następujący sposób:</p> <p><i>„3. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej w miejscu przeznaczonym na komunikację z akcjonariuszami politykę zatrudnienia.”</i></p> <p>Uzasadnienie Aktualnie przepis ten brzmi:</p> <p><i>„3.Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej w miejscu przeznaczonym na komunikację z akcjonariuszami politykę zatrudnienia oraz informację o</i></p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. Projekt jest zgodny z art. 6 ust. 5 dyrektywy, zgodnie z którym: „W przypadkach, gdy proces selekcji kandydatów w celu powołania lub wyboru na stanowisko dyrektorskie dokonuje się w drodze głosowania akcjonariuszy lub pracowników, państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do zapewnienia, aby głosujący dysponowali właściwymi informacjami dotyczącymi środków określonych w niniejszej dyrektywie, w tym sankcji wobec spółek giełdowych z tytułu nieprzestrzegania swoich zobowiązań.”.</p>

		<p><i>sankcjach, o których mowa w art. 96e.”</i></p> <p>W ocenie UKNF brak jest uzasadnienia dla nałożenia na spółkę obowiązku publikacji informacji o możliwych sankcjach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa na stronie spółki. Pozostałe przepisy regulujące obowiązki informacyjne nie nakładają na spółki takich obowiązków.</p> <p>Zgodnie z art. 7 ust. 1 Dyrektywy 2022/2381: <i>„Państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do przekazywania właściwym organom raz w roku informacji na temat reprezentacji ptci w ich organach, z</i></p>	
--	--	---	--

			<p><i>rozdzieleniem na dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych, oraz na temat środków podjętych z myślą o osiągnięciu mających zastosowanie celów określonych w art. 5 ust. 1 oraz, w stosownych przypadkach, celów ustalonych zgodnie z art. 5 ust. 2.</i></p> <p><i>Państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do publikowania tych informacji w odpowiedni i łatwo dostępny sposób na ich stronach internetowych”.</i></p> <p>Dyrektywa 2022/2381 nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku wprowadzenia wymogu publikacji informacji o możliwych sankcjach przez emitentów. Wprowadzenie dodatkowe obowiązków – ponad ten wynikający z</p>	
--	--	--	--	--

			Dyrektywy 2022/2381 – wydaje się być niecelowy i nadmiarowe.	
15.	Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gd (również art. 90gh)	W zmienianej projektowanymi przepisami ustawie o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych mocą wprowadzanego rozdziału 4aa kształtuje się zasady polityki zatrudniania w organach spółki w aspekcie i celu zapewnienia równowagi płci członków tych organów. W art. 90gd ust. 1 wskazano, że polityka zatrudniania powinna określać w szczególności jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria selekcji kandydatów na stanowiska w organach	Uwaga częściowo uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gi. 1. Zarząd spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2023 r. poz. 120, 295, 1598, z 2024 r. poz. 619). 2. Sprawozdanie zawiera: 1) liczbę osób pełniących funkcje członków organów spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska;

			<p>spółki uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Z kolei 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 (art. 90gd ust. 3). Ponieważ zgodnie z art. 90gd ust. 2 kandydatów na stanowiska w organach spółki wybiera się <u>na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z</u></p>	<p>2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2;</p> <p>3) w przypadku nieosiągnięcia przez spółkę celu, o którym mowa w art. 90gc ust. 2, przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które spółka przyjęła oraz zamierza przyjąć, aby osiągnąć ten cel.”.</p> <p>Odnosząc się natomiast do uwag odnoszących się do ujawniania informacji na temat liczby osób pełniących funkcje członków organów spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska wskazać należy, że projektowany art. 90gh stanowi implementację art. 7 ust. 1 dyrektywy, zgodnie z którym Państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do przekazywania właściwym organom raz w roku informacji na temat reprezentacji płci w ich organach, z rozróżnieniem na</p>
--	--	--	--	--

			<p>nich, a ocena porównawcza wraz z uzasadnieniem może być przedstawiona każdemu kandydatowi (na jego żądanie) - zakres informacji objętych przedmiotową oceną wymaga uzupełnienia w projektowanych przepisach o wskazanie, że mają to być informacje dotyczące konkretnego kandydata a nie ogólne informacje o kryteriach oceny, skoro mogą być one udostępniane poszczególnym kandydatom na ich żądanie. Ponadto istotne z punktu widzenia praw osób kandydujących na członków organów spółki, jak i z punktu widzenia retencji danych dotyczących prowadzonej oceny byłoby uregulowanie w projektowanych przepisach terminu złożenia żądania</p>	<p>dyrektorów wykonawczych i nie wykonawczych [...] wskazać należy, że podstawą do na przetwarzanie danych dotyczących pćci osób wchodzących w skład organów spółki będzie art. 9 ust. 2 lit. b i g rozporządzenia RODO w związku z tym uznać należy, że dane te przetwarzane będą zgodnie z prawem.</p>
--	--	--	---	--

			<p>przez kandydata, o którym mowa w art. 90gd ust.3 (w jakim czasie kandydat może realizować prawo do pozyskania informacji o sobie) oraz terminu udzielenia odpowiedzi na przedmiotowe żądanie (w jakim terminie prawo to ma być zrealizowane). Podobne regulacje, choć z innej dziedziny prawa obowiązują w zakresie wyjaśniania dokonania oceny zdolności kredytowej – art. 70a ustawy Prawo bankowe).</p> <p>Projektowany art. 90gh ust. 1 jest niejednoznaczny w zakresie przewarżania danych osobowych na potrzeby sprawozdawcze, realizacja których powinna odbywać się bez przetwarzania danych osobowych.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Prawodawca nakłada na zarząd spółki obowiązek sporządzania corocznego, które podlega udostępnieniu na stronie internetowej spółki (zgodnie z projektowanym art. 90gh ust. 4) oraz jest przekazywane Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania (art. 90gh ust. 5). Natomiast wykazanie udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki ma nastąpić poprzez umieszczenie w sprawozdaniu <u>liczby osób pełniących funkcje członków organów spółki w okresie sprawozdawczym,</u> <u>Z</u> <u>wyszczególnieniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska (art. 90gh ust. 2 pkt 1).</u> Jednocześnie, jak wskazuje projektodawca w uzasadnieniu do projektowanej ustawy „w</p>	
--	--	--	--	--

			<p><u>sprawozdaniu nie zamieszcza się danych osobowych członków zarządu i rady nadzorczej, w celu zapewnienia prawidłowej ochrony tych danych</u>".</p> <p>Dostrzec należy, że wykazana intencja projektodawcy nie znajduje faktycznego zastosowania z uwagi na jawny dostęp do składu osobowego ww. organów zmieszczonego w rejestrze KRS.</p> <p>Dodatkowo mając na względzie definicję danych osobowych zawartą w art. 4 pkt 1 rozporządzenia 2016/6793⁵ – to upublicznienie informacji o liczbie osób pełniących funkcje członków organów spółki z wyszczególnieniem</p>	
--	--	--	---	--

⁵ "dane osobowe" oznaczają wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej ("osobie, której dane dotyczą"); możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej.

			<p>ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska może umożliwić przypisanie tych informacji poszczególnym osobom pełniącym poszczególne funkcje w organach spółki, a tym samym pozwolić na ich identyfikację.</p> <p>Z kolei zgodnie z art. 90gh ust. 3 projektu nie zamieszcza się w sprawozdaniu danych osobowych członków organów spółki, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679. Dostrzec należy, że w przypadku danych osobowych szczególnych kategorii ze względu na ich charakter i znaczenie dla podmiotu <u>danych mocą art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679⁶</u></p>	
--	--	--	--	--

⁶ Zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz

			<p>został ustanowiony zakaz ich przetwarzania, chyba że zajdzie jedna z wyjątkowych okoliczności enumeratywnie wyliczonych w art. 9 ust. 2 rozporządzenia 2016/679. W konsekwencji zamieszczenie danych szczególnej kategorii członków organów spółki w sprawozdaniu, którego celem jest wykazanie równowagi płci w organach spółek <u>nie spełnia mocą przepisów rozporządzenia 2016/679 warunków dopuszczalności ich przetwarzania dla celów sprawozdawczych.</u> Jednocześnie, jeżeli prawodawca rezygnuje z umieszczania danych osobowych szczególnej kategorii w sprawozdaniu, to takie wyłącznie powinno obejmować również dane</p>	
--	--	--	---	--

przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.

			<p>dotyczące wyroków skazujących oraz naruszeń prawa lub powiązanych środków bezpieczeństwa, których warunki przetwarzania zostały określone w art. 10 rozporządzenia 2016/979, tym bardziej, że upublicznienie danych tej kategorii nie spełnia warunków określonych w tym przepisie (także z perspektywy prawa do zatarcia skazania).</p> <p>Ponadto zakres informacji zawartych w sprawozdaniu dotyczącym udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki powinien stanowić katalog zamknięty, aby zapobiec ewentualnemu, dowolnemu jego rozszerzaniu (np. poprzez zawarcie w nim danych osobowych) przez podmiot</p>	
--	--	--	--	--

			<p>zobowiązany do jego sporządzenia.</p> <p>Przedstawiona powyżej konstrukcja tworzonej regulacji nie tworzy spójnego systemu gwarantującego ochronę danych osobowych członków organu spółki i wymaga ponownej analizy celem zapewnienia konsekwentnej i zgodnej z rozporządzeniem 2016/679 ochrony danych osobowych członkom organu spółki w oparciu o ratio legis projektowanych przepisów.</p>	
16.	Sąd Najwyższy (SN)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gd	<p>Projektowana ustawa – jak wskazano w jej uzasadnieniu – stanowi implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród</p>	

			<p>dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (dalej jako „dyrektywa”). Według projektodawcy, względy ekonomiki legislacyjnej, jak również systemowe i praktyczne, podyktowane koniecznością zachowania stabilności i przejrzystości systemu prawnego, przemawiają za tym, aby implementacja dyrektywy przybrała formę nowelizacji ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do organizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (jednolity tekst Dz.U. z 2024 r., poz. 620; dalej jako „uop”). Istota przedmiotowego zamierzenia legislacyjnego polega w zasadniczej mierze na dodaniu do nowelizowanej ustawy</p>	
--	--	--	---	--

			<p>nowego rozdziału 4aa, zatytułowanego „Polityka zatrudniania w organach spółki” (art. 90gb-90gh uop). W projektowanych przepisach zakłada się m.in., że w procesie selekcji kandydatów na stanowiska w organach spółki [tj. zarządzie, radzie nadzorczej lub radzie administrującej spółki europejskiej, w której przyjęto system monistyczny] stosuje się w sposób niedyskryminacyjny jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria selekcji uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci, przy czym kandydatów na stanowiska w organach spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich. W przypadkach, w których w procesie selekcji dokonuje</p>	
--	--	--	---	--

			<p>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 oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego. 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</p>	
--	--	--	--	--

			<p>przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci, o powodach tego odstąpienia (art. 90gd uop). Osoba, wobec której spółka naruszyła powyższe wymogi, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, z tym że w sprawach o naruszenie przez spółkę wymogów dotyczących procesu selekcji kandydatów stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego (art. 90ge uop). Postępowanie sądowe w przedmiocie naruszenia ww. wymogów, prowadzone jest na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, przy czym zgłoszenie zarzutu</p>	
--	--	--	--	--

			<p>naruszenia przez spółkę wymogów dotyczących procesu selekcji kandydatów na stanowisko w organie spółki, jest równoznaczne z uprawdopodobnieniem faktu posiadania przez skarżącego kwalifikacji równorzędnych z kwalifikacjami kandydata wybranego; dlatego spółka, której zarzucono naruszenie kryteriów selekcyjnych, jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się przedmiotowego naruszenia (art. 90gf uop).</p>	
17.	Fundacja Liderów Biznesu	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gd ust. 1	<p>Zgodnie z art. 90gd ust. 2 Projektu brzmi: „<i>W procesie selekcji stosuje się w sposób niedyskryminacyjny jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria selekcji uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci</i>”.</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90ge. 1. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę</p>

			<p>Z kolei, art. 6 ust. 2 Dyrektywy w zakresie jak powinna być prowadzona selekcja kandydatów, wskazuje: <i>„W tym celu stosuje się jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria w sposób niedyskryminacyjny i w trakcie całego procesu selekcji, w tym podczas przygotowywania ogłoszeń o naborze, na etapie wstępnej selekcji kandydatów, na etapie sporządzania krótkiej listy i na etapie tworzenia pul kandydatów. Takie kryteria muszą zostać określone przed rozpoczęciem procesu selekcji”</i>.</p> <p>Obecne brzmienie art. 90gd ust. 2 Projektu nie wdraża zatem w całości regulacji art. 6 ust. 2 Dyrektywy, przez co Polska jako Państwo</p>	<p>zapewnienia równowagi płci. Kryteria doboru powinny zostać określone przed rozpoczęciem procesu.”</p>
--	--	--	--	--

			<p>Członkowskie nie zapewnia w pełni, że spółki giełdowe, które nie osiągają celów z art. 90gg Projektu zostaną odpowiednio zobowiązane do stosowania wytycznych z Dyrektywy na każdym etapie procesu selekcji kandydatów do organów. Z uwagi na wagę stosowania w całym procesie rekrutacyjnym, w sposób niedyskryminacyjny jasnych, neutralnie sformułowanych i jednoznacznych kryteriów selekcji kandydatów, powinno się wprost odnieść do poszczególnych etapów tego procesu w ww. przepisie Projektu.</p> <p>Proponuje się dostosowanie art. 90gd ust. 1 do brzmienia przepisu art. 6 ust. 1 Dyrektywy, tj. zapewnienie na poziomie ustawy aby w całym procesie selekcji</p>	
--	--	--	---	--

			spółki giełdowe i inne podmioty objęte ustawą stosowały w sposób niedyskryminacyjny jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria, w szczególności podczas przygotowywania ogłoszeń o naborze, na etapie wstępnej selekcji kandydatów, na etapie sporządzania krótkiej listy i na etapie tworzenia pul kandydatów. Takie kryteria muszą zostać określone przed rozpoczęciem procesu selekcji w polityce zatrudnienia o której przyjęcie określa art. 90gc ust. 2. Projektu.	
18.	Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gd ust. 1	UKNF proponuje modyfikację jego brzmienia w następujący sposób: <i>„1. W procesie selekcji kandydatów na stanowiska w</i>	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90ge. 1. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru,

		<p><i>organach spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria selekcji uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci.”</i></p> <p>Uzasadnienie Aktualnie przepis ten brzmi:</p> <p><i>„1. W procesie selekcji stosuje się w sposób niedyskryminacyjny jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria selekcji uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci.”</i></p> <p>W ocenie UKNF celowym jest doprecyzowanie, że proces selekcji dotyczy kandydatów na stanowiska</p>	<p>uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria doboru powinny zostać określone przed rozpoczęciem procesu.”.</p>
--	--	---	--

			<p>w organach spółki. Informacja o tym wskazana jest we wcześniejszym projektowanym artykule 90gc ust. 2 projektowanej ustawy o ofercie publicznej, jednakże celowym wydaje się być doprecyzowanie tego również w kolejnym artykule, szczególnie biorąc pod uwagę fakt braku normatywnej definicji pojęcia „proces selekcji”. W ten sposób bardziej przejrzyste i zrozumiałe będzie interpretowanie kolejnych ustępów art. 90gd projektowanej ustawy o ofercie publicznej.</p>	
19.	Fundacja Liderów Biznesu	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gd ust. 2	<p>Obecne brzmienie art. 90gd ust. 2 Projektu dopuszcza możliwość odstąpienia od zasady pierwszeństwa wyboru równorzędnego kandydata niedostatecznie reprezentowanej płci w</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu art. 90ge ust. 3 (nowa numeracja): „3. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko dokonuje się wyboru pomiędzy kandydatami posiadającymi</p>

		<p>sytuacji, w której przemawiają za tym „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”.</p> <p>Dyrektywa art. 6 ust. 2 postępuje się pojęciem „w wyjątkowych przypadkach – ważniejsze względy prawne, (...)” – to jest ogranicza stosowanie możliwość odstąpienia od zasady pierwszeństwa wyboru równorzędnego kandydata niedostatecznie reprezentowanej płci jedynie w sytuacji, w której przemawiają za tym inne względy prawne, a nie kiedy stanowi o tym polityka zatrudnia.</p> <p>Wprowadzenie pojęcia „inne zasad dotyczące</p>	<p>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, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.”.</p>
--	--	---	--

			<p><i>różnorodności określone (...) w polityce zatrudnienia” może prowadzić do niepożądanego wykładni rozszerzającej uprawnień spółek giełdowych do tworzenia polityk zatrudnienia sprzecznych z celami Dyrektywy, a w konsekwencji opóźnienia osiągnięcia oczekiwanych progów liczbowych w organach. Spółki giełdowe mogą bowiem korzystać z możliwości wdrożenia „innych zasad dotyczących różnorodności”, zakładając, że ustawa dopuszcza szerokie odstępstwa od podstawowej zasady pierwszeństwa wyboru równorzędnego kandydata niedostatecznie reprezentowanej płci.</i></p> <p>Takie „inne zasady” przedstawione w polityce zatrudnienia mogą też być</p>	
--	--	--	---	--

			<p>trudne do oceny pod względem podważenia ich zasadności na etapie postępowania wyjaśniającego w przedmiocie nałożenia kary pieniężnej za nieosiągnięcie celów liczbowych w organach.</p> <p>Proponuje się dostosowanie art. 90gd ust. 1 do brzmienia przepisu art. 6 ust. 2 Dyrektywy, tj. zapewnienie na poziomie ustawy aby możliwość odstąpienia od zasady pierwszeństwa wyboru równorzędnego kandydata niedostatecznie reprezentowanej płci następowała jedynie w wyjątkowych przypadkach wynikających z przepisów prawa.</p>	
20.	Uwagi zebrane przez Martę Bytner podczas dyskusji na Kongresie Kobiet (SKK)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gd ust. 2	Treść uwagi Zapis art. 90gd ust.2 jest nieprecyzyjny. Przewiduje odstępstwo od generalnej	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.

			<p>zasady (pierwszeństwa płci niedostatecznie reprezentowanej) w sposób szeroki i nieprecyzyjny co prowadzić może do nadużyć.</p> <p>Uzasadnienie 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.</p> <p>Proponowane brzmienie art. 90gd ust. 2: <i>"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</i></p>	<p>Propozycja brzmienia przepisu art. 1 w zakresie dot. art. 90ge ust. 3 (nowa numeracja): „3. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko 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, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.”.</p>
--	--	--	--	---

			<p><i>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. 90ge ust. 1, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego”.</i></p>	
21.	Związek Banków Polskich (ZBP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gd ust. 2 zd. 1	<p>Sygnalizujemy potrzebę uzupełnienia projektowanych przepisów dotyczących procesu selekcji kandydatów o wymóg, by w przypadku dokonywania oceny kompetencji miękkich była ona dokonywana w sposób obiektywny i udokumentowany.</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu art. art. 90ge ust. 2 (nowa numeracja): „2. Kandydatów na stanowiska w organach spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich. Oceny kompetencji interpersonalnych dokonuje się na podstawie niezależnego i obiektywnego raportu.”.</p>

			<p>Z uwagi na ocenny charakter kompetencji miękkich jest to potencjalna przestrzeń do formułowania przez kandydatów, którzy nie zostali wybrani, zarzutów dyskryminacji. Mając na uwadze wprowadzony w projektowanych przepisach rozkład ciężaru dowodu – to na spółce będzie spoczywał obowiązek wykazania, że nie dopuściła się ona naruszenia obowiązków i dyskryminującego działania. Tym samym dokonywanie oceny kompetencji miękkich w postaci niezależnego i obiektywnego raportu pozwoli zabezpieczyć interesy spółki oraz przygotuje ją pod kątem dowodowym na wypadek ewentualnego sporu, a także wzmocni transparentność procesu rekrutacji.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Propozycja zmiany:</p> <p>Proponujemy nadanie nowemu art. 90gd ust. 2 zd. 1 ustawy o ofercie publicznej następującego brzmienia:</p> <p>„Kandydatów na stanowiska w organach spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich, z tym zastrzeżeniem, że jeżeli ocenie poddaje się kompetencje miękkie kandydatów, to oceny tej dokonuje się na podstawie niezależnego i obiektywnego raportu.</p>	
22.	Związek Banków Polskich (ZBP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gd ust. 2 zd. 2	Zwracamy uwagę, że art. 6 ust. 2 dyrektywy 2022/2381 dopuszcza możliwość odstąpienia od zasady pierwszeństwa wyboru równorzędnego kandydata niedostatecznie	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu art. art. 90ge ust. 3 (nowa numeracja): „3. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko dokonuje się wyboru pomiędzy kandydatami posiadającymi

			<p>reprezentowanej płci jedynie w wyjątkowych przypadkach, gdy: „ważniejsze względy prawne, takie jak prowadzenie innych polityk dotyczących różnorodności, przywołane w kontekście obiektywnej oceny, która uwzględnia szczególną sytuację kandydata płci przeciwnej, i która jest oparta na niedyskryminacyjnych kryteriach, przechylają szalę na korzyść kandydata płci przeciwnej”.</p> <p>Tymczasem w nowym art. 90gd ust. 2 zd. 2 ustawy o ofercie publicznej spółka może odstąpić od ww. zasady pierwszeństwa wtedy gdy: „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</p>	<p>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, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.”.</p>
--	--	--	--	--

			<p>kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego”.</p> <p>Zwracamy uwagę, że sformułowanie „inne zasady określone w polityce zatrudnienia” mogą być trudne do oceny i stać się polem do nadużyć oraz próbą nie spełniania przez spółkę parytetów, o których mowa w nowym art. 90gg ustawy o ofercie publicznej.</p> <p>Propozycja kierunku zmiany:</p> <p>Mając na uwadze nadrzędny cel dyrektywy proponujemy dostosować projektowane brzmienie art. 90gd ust. 2 zd. 2 ustawy o ofercie publicznej do art. 6 ust. 2 dyrektywy 2022/2381 – poprzez sprecyzowanie, że spółka może odstąpić od zasady pierwszeństwa wyboru równorzędnego kandydata</p>	
--	--	--	--	--

			niedostatecznie reprezentowanej płci jedynie w wyjątkowych przypadkach wynikających z przepisów prawa.	
23.	Emitenci, będących spółkami członkowskimi SEG	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gd ust. 3	Projekt ustawy w tym zakresie wskazuje, że 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. Należy wskazać, że spółka publiczna nie ma możliwości realizacji ww. obowiązku z przyczyn związanych z procedurą powołania organów spółki. W spółkach akcyjnych członkowie rady nadzorczej są powoływani i odwoływani, zgodnie z art. 385 par 1 KSH, przez walne zgromadzenie. Statut spółki może przewidywać inny sposób powoływania	Uwaga częściowo uwzględniona. Propozycja brzmienia przepisu: „3) dotychczasową treść art. 96e oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 i 3 w brzmieniu: „2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge, art. 90gi, Komisja nakłada karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy. 3. Spółka odpowiada wyłącznie za działania lub zaniechania, które można jej przypisać zgodnie prawem.” Wskazać dodatkowo należy, że zgodnie z art. 6 ust. 5 dyrektywy, w przypadkach, gdy proces selekcji

			<p>lub odwoływania członków RN. Podobne rozwiązanie przewidziano w art. 368 par 4 KSH w stosunku do członków zarządu, przy czym w tym wypadku członków tych powołuje rada nadzorcza, chyba że statut stanowi inaczej. W praktyce najczęściej uprawnienie do powoływania określonej liczby członków RN i zarządu posiada wskazany w statucie akcjonariusz spółki.</p> <p><u>Projekt ustawy wprowadzając wymóg wyboru kandydatów na stanowiska w organach spółki na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich, nakłada obowiązki jedynie na spółkę a nie jej akcjonariuszy. Spółka, wobec brzmienia art. 385 KSH i art. 368 KSH, nie uczestniczy w procesie</u></p>	<p>kandydatów w celu powołania lub wyboru na stanowisko dyrektorskie dokonuje się w drodze głosowania akcjonariuszy lub pracowników, państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do zapewnienia, aby głosujący dysponowali właściwymi informacjami dotyczącymi środków określonych w niniejszej dyrektywie, w tym sankcji wobec spółek giełdowych z tytułu nieprzestrzegania swoich zobowiązań.</p> <p>W celu zapewnienia odpowiedniego stosowania przepisów prawa UE w projekcie ustawy wprowadzono przepis (projektowany art.90 gc ust. 3) zgodnie, z którym</p> <p>„3. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej w miejscu przeznaczonym na komunikację z akcjonariuszami politykę zatrudnienia oraz informację o sankcjach, o których mowa w art. 96e.”.</p> <p>Akcjonariusze spółki otrzymają zatem odpowiednie informacje dotyczące nie tylko polityki zatrudnienia, ale również o sankcjach, które będą mogły być nałożone na spółkę jeżeli niewybranemu kandydatowi na członka organu nie zostaną</p>
--	--	--	---	---

		<p><u>selekcji kandydatów na członków organu nadzorczego, a także nie uczestniczy w procesie selekcji kandydatów na stanowisko członka zarządu powoływanego przez uprawnionego akcjonariusza.</u></p> <p>Spółka nie posiada informacji odnośnie osób, które uczestniczą w procesie wyboru ani nie zna zasad selekcji kandydatów powoływanych przez akcjonariuszy lub na ich wnioski, nie ma także możliwości uzyskania informacji odnoszących się do kryteriów oceny kandydatów, oceny porównawczej kandydatów czy powodów wyboru danego kandydata. Spółka otrzymuje informację o powołaniu konkretnej osoby na stanowisko członka organu na</p>	<p>przedstawione wymagane dokumenty. Jeżeli zatem akcjonariusze nie przedstawiliby zarządowi spółki niezbędnych informacji oraz dokumentów to działaliby na szkodę spółki, co nie leżałoby też w ich interesie.</p> <p>Poza tym nie można traktować akcjonariuszy głosujących na walnym zgromadzeniu jako podmiotów niepowiązanych ze spółką. Walne zgromadzenie akcjonariuszy tworzą przecież wszyscy posiadacze akcji danej spółki i jest ono, obok zarządu oraz rady nadzorczej, organem każdej spółki akcyjnej.</p>
--	--	---	---

			<p>podstawie oświadczenia uprawnionego akcjonariusza albo otrzymuje informację o kandydacie zgłoszonym przez akcjonariusza na stanowisko członka rady nadzorczej na walnym zgromadzeniu. W przypadku kandydatów na członka RN, spółka może zapoznać się ze stanowiskiem Rady ds. spółek z udziałem Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych, przy czym na stronie internetowej są publikowane wyłącznie nazwiska osób, które otrzymały pozytywną opinię Rady (bez przypisania ich do konkretnej spółki). Spółka, poza powyższym, nie uzyskuje innych informacji o osobach branych pod uwagę w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pełnienia funkcji członków organów.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Projekt ustawy nie wyposaża spółek w narzędzie umożliwiające ustalenie zasad selekcji kandydatów, dokonywanej przez akcjonariusza uprawnionego do powołania członków organów lub zgłaszającego kandydata na członka RN na walnym zgromadzeniu spółki. W tej sytuacji spółka nie będzie w stanie wykonać obowiązku nałożonego na nią na podstawie art. 90gd. ust. 3 projektowanego aktu, ani zweryfikować zasad dokonywania selekcji zgodnie z art. 90 gd ust. 2 tej ustawy. Może ją to narazić na odpowiedzialność odszkodowawczą zgodnie z art. 90ge. ust. 1 projektu ustawy oraz odpowiedzialność zgodnie z art. 96e ust. 1 projektu ustawy.</p>	
--	--	--	---	--

			<p><u>W tej sytuacji proponujemy wyłączenie spod obowiązku określonego w art. 90gd ust. 3, obowiązek informowania kandydatów przez spółkę, o kryteriach ich oceny zastosowanych w procesie selekcji, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, w przypadku gdy za wybór lub powołanie odpowiada akcjonariusz spółki lub walne zgromadzenie. Spółka także nie powinna ponosić odpowiedzialności, zgodnie z art. 96e ust. 1 w sytuacji, gdy zasad selekcji kandydatów nie stosuje akcjonariusz spółki. W przeciwnym razie naruszona zostałaaby zasada przypisywalności czynu do podmiotu, który ponosi odpowiedzialność, w tym karę finansową. Odpowiedzialność,</u></p>	
--	--	--	---	--

			<p><u>szczególnie o charakterze sankcjonującym, jakim bez wątpienia są kary administracyjne, powinna zostać przypisana do osoby/podmiotu do którego przypisany został dany czyn.</u></p>	
24.	<p>Uwagi zebrane przez Martę Bytner podczas dyskusji na Kongresie Kobiet (SKK)</p>	<p>Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gd ust. 3</p>	<p>Treść uwagi Brak wymogu wskazania przez spółkę kompetencji kandydata wybranego na określone stanowisko w organie spółki.</p> <p>Uzasadnienie Wskazanie kompetencji wybranego kandydata pozwoli na transparentną ocenę kwalifikacji kandydatów i ułatwi ewentualne spory dotyczące nierównego traktowania dla każdej ze stron.</p> <p>Proponowane brzmienie art. 90gd ust. 3: „Na żądanie kandydata na stanowisko w organie spółki,</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu: „4. Na żądanie kandydata na stanowisko w organie spółki, spółka informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach oceny kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci, o powodach tego odstąpienia oraz o kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.”.</p>

			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> ”.	
25.	Sąd Najwyższy (SN)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90ge	Projektowana ustawa – jak wskazano w jej uzasadnieniu – stanowi implementację 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	Uwaga uwzględniona.

			<p>(dalej jako „dyrektywa”). Według projektodawcy, względy ekonomiki legislacyjnej, jak również systemowe i praktyczne, podyktowane koniecznością zachowania stabilności i przejrzystości systemu prawnego, przemawiają za tym, aby implementacja dyrektywy przybrała formę nowelizacji ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do organizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (jednolity tekst Dz.U. z 2024 r., poz. 620; dalej jako „uop”). Istota przedmiotowego zamierzenia legislacyjnego polega w zasadniczej mierze na dodaniu do nowelizowanej ustawy nowego rozdziału 4aa, zatytułowanego „Polityka zatrudniania w organach</p>	
--	--	--	--	--

			<p>spółki” (art. 90gb-90gh uop). W projektowanych przepisach zakłada się m.in., że w procesie selekcji kandydatów na stanowiska w organach spółki [tj. zarządzie, radzie nadzorczej lub radzie administrującej spółki europejskiej, w której przyjęto system monistyczny] stosuje się w sposób niedyskryminacyjny jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria selekcji uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci, przy czym 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</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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 oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego. 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</p>	
--	--	--	--	--

			<p>niedostatecznie reprezentowanej płci, o powodach tego odstąpienia (art. 90gd uop). Osoba, wobec której spółka naruszyła powyższe wymogi, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, z tym że w sprawach o naruszenie przez spółkę wymogów dotyczących procesu selekcji kandydatów stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego (art. 90ge uop). Postępowanie sądowe w przedmiocie naruszenia ww. wymogów, prowadzone jest na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, przy czym zgłoszenie zarzutu naruszenia przez spółkę wymogów dotyczących procesu selekcji</p>	
--	--	--	---	--

		<p>kandydatów na stanowisko w organie spółki, jest równoznaczne z uprawdopodobnieniem faktu posiadania przez skarżącego kwalifikacji równorzędnych z kwalifikacjami kandydata wybranego; dlatego spółka, której zarzucono naruszenie kryteriów selekcyjnych, jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się przedmiotowego naruszenia (art. 90gf uop).</p> <p>Regulacja objęta treścią projektowanego art. 90gf ust. 1 uop ma charakter ogólnikowy w tym znaczeniu, że jej dosłowne odczytanie w gruncie rzeczy uniemożliwia adresatom tego unormowania – w szczególności sądom powszechnym i Sądowi Najwyższemu – precyzyjne określenie trybu, jaki</p>	
--	--	---	--

			<p>powinien obowiązywać przy rozpoznawaniu spraw cywilnych inicjowanych zgłoszeniem zarzutu naruszenia przez spółkę wymogów selekcyjnych w procedurze rekrutacji kandydatów ubiegających się o objęcie stanowisk w organach spółki. Na tle lektury art. 90gf ust. 1 uop pojawia się w szczególności wątpliwość odnośnie do tego, czy postępowanie cywilne w takiej sprawie powinno być prowadzone w zwykłym trybie procesowym, czy też powinno ono odbywać się z uwzględnieniem specyfiki właściwej sprawom cywilnym rozpatrywanym na podstawie przepisów o postępowaniach odrębnych (art. 425 i n k.p.c.). Z kolei hipotetyczne założenie, zgodnie z którym sprawa o roszczenia przewidziane w art. 90ge uop powinna być</p>	
--	--	--	---	--

			<p>rozpoznawana w postępowaniu odrębnym, generuje dodatkowy problem związany z koniecznością przesądzenia, czy w takim przypadku trybem właściwym ma być tryb przewidziany dla spraw gospodarczych (art. 458¹ – art. 458¹³ k.p.c.), czy też dla spraw z zakresu prawa pracy (art. 459 - art. 477^{7a} k.p.c.). Podkreślenia przy tym wymaga, że wskazanie właściwego trybu w sprawach o roszczenia przewidziane w art. 90ge uop, w sposób oczywisty przekłada się na możliwość rozstrzygnięcia pozostałych kwestii, istotnych z punktu widzenia realizacji prawa do sądu, które wprowadza projektowany przepis. Uwaga ta dotyczy w szczególności problematyki składu sądu pierwszej instancji. W tej</p>	
--	--	--	--	--

			<p>płaszczynie wypada bowiem przypomnieć, że w myśl art. 47 § 2 pkt 1 lit. b) k.p.c. sprawa z zakresu prawa pracy o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, powinna być rozpoznawana w pierwszej instancji przez sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Rozpoznanie takiej sprawy przez sąd pierwszej instancji w składzie jednoosobowym (bez udziału ławników) skutkuje nieważnością postępowania z racji zaistnienia przestanki, o której mowa w art. 379 pkt 4 k.p.c. (sprzeczność składu sądu orzekającego z przepisami prawa). Zasugerowanych wyżej wątpliwości w zakresie dotyczącym konieczności wskazania trybu, który</p>	
--	--	--	---	--

			<p>powinien determinować sposób prowadzenia czynności procesowych w sprawach o roszczenia przewidziane w art. 90ge uop, wbrew pozorom, wcale nie rozwiewa treść projektowanego art. 90ge ust. 2 uop, zgodnie z którym „w sprawach o naruszenie wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2, stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny”. W tym względzie przypomnieć bowiem należy, że według ogólnej dyrektywy wyrażonej w art. 300 k.p., również w sprawach z zakresu prawa pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, przy czym wskazana ewentualność dotyczy w szczególności spraw, w których dochodzone są roszczenia odszkodowawcze. Uwaga</p>	
--	--	--	---	--

			<p>ta odnosi się również do roszczenia o zapłatę odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, wywodzonego m.in. z art. 18^{3d} k.p., a więc przepisu, na którym wzorowane jest rozwiązanie proponowane w art. 90ge ust. 1 uop.</p>	
26.	<p>Uwagi zebrane przez Martę Bytner podczas dyskusji na Kongresie Kobiet (SKK)</p>	<p>Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90ge ust. 1</p>	<p>Treść uwagi Projekt proponuje odszkodowanie dla osób co do których nie zastosowano reguł niedyskryminacyjnych zapewniających równowagę płci, na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Odszkodowanie takie jest zdecydowanie zbyt nisko wyznaczone, wymaga podwyższenia do kwot stanowiących realną prewencję dla dużych podmiotów dysponujących istotnym kapitałem.</p> <p>Uzasadnienie</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. Intencją projektodawcy nie jest wprowadzanie regulacji przewidującej ryczałtowo ustalone odszkodowanie. Przepis wprowadza jedynie minimalną wysokość odszkodowania, którego ostateczna wysokość zależąca będzie od poniesionej szkody.</p>

			<p>Tak sformułowany zapis może prowadzić do wyznaczania odszkodowań na minimalnym pułapie, zatem dolna granica kary musi zostać podniesiona. Odszkodowanie w takiej wysokości nie będzie stanowiło realnej obawy, a zatem nie będzie spełniało podstawowej funkcji – prewencyjnej.</p> <p>Proponowanym rozwiązaniem jest wyznaczenie jako minimalnego odszkodowania x-krotności minimalnego wynagrodzenia brutto (np. 10-krotności).</p>	
27.	Związek Banków Polskich (ZBP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90ge ust. 1	<p>Przewidziane w projektowanych przepisach odszkodowanie dla kandydata za naruszenie przez spółkę wymogów dotyczących selekcji kandydatów pełni przede wszystkim funkcję naprawczą i powinno być</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona Intencją projektodawcy nie jest wprowadzanie regulacji przewidującej ryczałtowo ustalone odszkodowanie. Przepis wprowadza jedynie minimalną wysokość odszkodowania, którego ostateczna wysokość zależała będzie od poniesionej szkody.</p>

			<p>adekwatne do wynagrodzenia, jakie otrzymują osoby zatrudnione na stanowiskach w organach spółek. Zaproponowana kwota minimalna w wysokości jednokrotności minimalnego wynagrodzenia wydaje się być rażąco nieadekwatna w przypadku osób ubiegających się o stanowiska w organach spółki giełdowej.</p> <p>Potrzeba urealnienia minimalnej wysokości odszkodowania, wynika też z potencjalnych trudności dowodowych, by w procesie sądowym wykazać szkodę i jej wysokość – a tym samym kwota minimalna może w praktyce pełnić funkcję odszkodowania ryczałtowego. Poniższa propozycja zmiany ma na celu zapewnić adekwatność minimalnej</p>	
--	--	--	---	--

			<p>wysokości odszkodowania i jest oparta na wysokości przeciętnego wynagrodzenia, które w II kwartale 2024 roku wynosiło 8038,41 zł.</p> <p>Propozycja zmiany:</p> <p>Proponujemy nadanie nowemu art. 90ge ust. 1 ustawy o ofercie publicznej następującego brzmienia:</p> <p>„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 trzykrotność przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej za rok poprzedzający, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski" na podstawie przepisów o</p>	
--	--	--	---	--

			emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.”	
28.	Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90ge ust. 1 i 2	<p>UKNF proponuje modyfikację jego brzmienia w następujący sposób:</p> <p><i>„1. Osoba, wobec której spółka w ramach procesu selekcji kandydatów 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 podstawie odrębnych przepisów.</i></p> <p><i>2. W sprawach dotyczących naruszeń wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2, stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. -</i></p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 90gf. 1. Osoba, wobec której spółka, w procesie doboru na stanowisko w organie spółki, naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1 - 3, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów na dzień zakończenia procesu doboru na stanowisko w organie spółki.</p> <p>2. W sprawach o odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 i 1237).”</p>

			<p>Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 i 1237).”</p> <p>Uzasadnienie Aktualne brzmienie przepisu:</p> <p><i>„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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.</i></p> <p><i>2. W sprawach naruszenie wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2, stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 i 1237).”</i></p> <p>W ocenie UKNF celowym jest doprecyzowanie w ust. 1, że w przedmiotowych przepisach chodzi o</p>	
--	--	--	--	--

			<p>naruszenie wymogów w ramach procesu selekcji kandydatów.</p> <p>Aktualne brzmienie jest nieprecyzyjne i może budzić w przyszłości wątpliwości interpretacyjne. W ust. 2 dokonano zmiany redakcyjnej – w miejsce „w sprawach naruszenie” proponuje się „w sprawach dotyczących naruszeń”.</p>	
29.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (PRP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90ge ust. 2	<p>Proponujemy też doprecyzowanie przepisów ustawy z zakresie odwołującym się do odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego i kodeksu postępowania cywilnego w zakresach nieuregulowanych w ustawie o ofercie publicznej</p> <p>— aktualnie brzmienie przepisów nie przesądza, które przepisy k.c. i k.p.c.</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 90gf. 1. Osoba, wobec której spółka, w procesie doboru na stanowisko w organie spółki, naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1 - 3, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów na dzień zakończenia procesu doboru na stanowisko w organie spółki.</p> <p>2. W sprawach o odszkodowanie, o których mowa w ust. 1 stosuje się</p>

			należy stosować. Proponujemy, by do projektowanego art. 90ge ust. 2 dodać fragment: „W sprawach naruszenia wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2, stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 i 1237)”	przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 i 1237). Art. 90gg. 1. Do postępowania, o którym mowa w art. 90gf ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, z późn. zm.). 2. W przypadku, gdy kandydat na stanowisko w organie spółki, należący do niedostatecznie reprezentowanej spółki twierdzi, że spółka w procesie doboru na to stanowisko naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1 – 3 i wykaże okoliczności faktyczne, na podstawie których można przyjąć, że kandydat ten posiada kwalifikacje równorzędne kwalifikacjom kandydata należącego do spółki przeciwnej, wybranego w procesie doboru na to stanowisko, spółka obowiązana jest wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.”.
30.	Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gf	UKNF proponuje modyfikację jego brzmienia w następujący sposób:	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gg. 1. Do postępowania, o którym mowa w art. 90gf ust. 1 stosuje

			<p><i>„1. Do postępowań o naruszenie w ramach procesu selekcji kandydatów wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2 stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, z późn. zm.).</i></p> <p><i>2. Kto zarzuca naruszenie wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2, uprawdopodobnia fakt posiadania kwalifikacji równorzędnych kwalifikacjom kandydata należącego do płci przeciwnej, powołanego lub wybranego w wyniku selekcji na stanowisko dyrektorskie.</i></p> <p><i>3. W przypadku uprawdopodobnienia okoliczności, o której mowa w ust. 2 spółka,</i></p>	<p>się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, z późn. zm.). Przepisów o postępowaniu odrębnym nie stosuje się.</p> <p>2. W przypadku, gdy kandydat na stanowisko w organie spółki, należący do niedostatecznie reprezentowanej płci twierdzi, że spółka w procesie doboru na to stanowisko naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1 – 3 i wykaże okoliczności faktyczne, na podstawie których można przyjąć, że kandydat ten posiada kwalifikacje równorzędne kwalifikacjom kandydata należącego do płci przeciwnej, wybranego w procesie doboru na to stanowisko, spółka obowiązana jest wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.”.</p>
--	--	--	---	---

			<p><i>której zarzucono naruszenie wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2 jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.”</i></p> <p>Uzasadnienie Aktualne brzmienie przepisów:</p> <p><i>1. Do postępowań o naruszenie wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2 stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, z późn. zm.)</i></p> <p><i>2. Kto zarzuca naruszenie wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2, uprawdopodobnia fakt posiadania równorzędnych kwalifikacji z kandydatem wybranym.</i></p>	
--	--	--	--	--

		<p>3. Spółka, której zarzucono naruszenie, jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.</p> <p>W ocenie UKNF celowym jest doprecyzowanie w ust. 1, że chodzi o naruszenie wymogów w ramach procesu selekcji kandydatów. Aktualne brzmienie jest nieprecyzyjne i może budzić w przyszłości wątpliwości interpretacyjne.</p> <p>W ust. 2 i 3 należy doprecyzować jak wygląda rozkład ciężaru dowodu w ramach postępowań, o których mowa w ust. 1. Aktualne brzmienie w tym zakresie jest nieprecyzyjne i nie oddaje istoty art. 6 ust. 4 Dyrektywy. Dyrektywa 2022/2381, zgodnie z którym: „Państwa</p>	
--	--	---	--

			<p><i>członkowskie podejmują niezbędne środki, zgodnie ze swoimi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – w przypadku gdy niewybrany kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, okoliczności faktyczne, na podstawie których można domniemywać, że kandydat ten posiadał kwalifikacje równorzędne kwalifikacjom kandydata należącego do płci przeciwnej, powołanego lub wybranego w wyniku selekcji na stanowisko dyrektorskie – to spółka giełdowa zobowiązana była do udowodnienia, że nie naruszono art. 6 ust. 2.” Z powyższego wynika, że prawdopodobnie</i></p>	
--	--	--	---	--

			posiadania równorzędnych kwalifikacji ma się odnosić do kwalifikacji kandydata płci przeciwnej, a przerzucenie ciężaru dowodu na spółkę (obowiązek wykazania braku naruszenia) następuje dopiero po takim uprawdopodobnieniu.	
31.	Sąd Najwyższy (SN)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gf	Regulacja objęta treścią projektowanego art. 90gf ust. 1 uop ma charakter ogólnikowy w tym znaczeniu, że jej dosłowne odczytanie w gruncie rzeczy uniemożliwia adresatom tego unormowania – w szczególności sądom powszechnym i Sądowi Najwyższemu – precyzyjne określenie trybu, jaki powinien obowiązywać przy rozpoznawaniu spraw cywilnych inicjowanych zgłoszeniem zarzutu naruszenia przez spółkę	Uwaga uwzględniona. „ Art. 90gf. 1. Osoba, wobec której spółka, w procesie doboru na stanowisko w organie spółki, naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1 - 3, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów na dzień zakończenia procesu doboru na stanowisko w organie spółki. 2. W sprawach o odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 i 1237).

		<p>wymogów selekcyjnych w procedurze rekrutacji kandydatów ubiegających się o objęcie stanowisk w organach spółki. Na tle lektury art. 90gf ust. 1 uop pojawia się w szczególności wątpliwość odnośnie do tego, czy postępowanie cywilne w takiej sprawie powinno być prowadzone w zwykłym trybie procesowym, czy też powinno ono odbywać się z uwzględnieniem specyfiki właściwej sprawom cywilnym rozpatrywanym na podstawie przepisów o postępowaniach odrębnych (art. 425 i n k.p.c.). Z kolei hipotetyczne założenie, zgodnie z którym sprawa o roszczenia przewidziane w art. 90ge uop powinna być rozpoznawana w postępowaniu odrębnym, generuje dodatkowy problem związany z koniecznością</p>	<p>Art. 90gg. 1. Do postępowania, o którym mowa w art. 90gf ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, z późn. zm.). Przepisów o postępowaniu odrębnym nie stosuje się.</p> <p>2. W przypadku, gdy kandydat na stanowisko w organie spółki, należący do niedostatecznie reprezentowanej płci twierdzi, że spółka w procesie doboru na to stanowisko naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1 – 3 i wykaże okoliczności faktyczne, na podstawie których można przyjąć, że kandydat ten posiada kwalifikacje równorzędne kwalifikacjom kandydata należącego do płci przeciwnej, wybranego w procesie doboru na to stanowisko, spółka obowiązana jest wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.</p>
--	--	--	---

			<p>przesądzenia, czy w takim przypadku trybem właściwym ma być tryb przewidziany dla spraw gospodarczych (art. 458¹ – art. 458¹³ k.p.c.), czy też dla spraw z zakresu prawa pracy (art. 459 - art. 477^{7a} k.p.c.). Podkreślenia przy tym wymaga, że wskazanie właściwego trybu w sprawach o roszczenia przewidziane w art. 90ge uop, w sposób oczywisty przekłada się na możliwość rozstrzygnięcia pozostałych kwestii, istotnych z punktu widzenia realizacji prawa do sądu, które wprowadza projektowany przepis. Uwaga ta dotyczy w szczególności problematyki składu sądu pierwszej instancji. W tej płaszczyźnie wypada bowiem przypomnieć, że w myśl art. 47 § 2 pkt 1 lit. b) k.p.c. sprawa z zakresu prawa pracy o naruszenie</p>	
--	--	--	---	--

			<p>zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, powinna być rozpoznawana w pierwszej instancji przez sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Rozpoznanie takiej sprawy przez sąd pierwszej instancji w składzie jednoosobowym (bez udziału ławników) skutkuje nieważnością postępowania z racji zaistnienia przestanki, o której mowa w art. 379 pkt 4 k.p.c. (sprzeczność składu sądu orzekającego z przepisami prawa).</p> <p>Zasugerowanych wyżej wątpliwości w zakresie dotyczącym konieczności wskazania trybu, który powinien determinować sposób prowadzenia czynności procesowych w sprawach o roszczenia przewidziane w art. 90ge</p>	
--	--	--	--	--

			<p>uop, wbrew pozorom, wcale nie rozwiewa treść projektowanego art. 90ge ust. 2 uop, zgodnie z którym „w sprawach o naruszenie wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2, stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny”. W tym względzie przypomnieć bowiem należy, że według ogólnej dyrektywy wyrażonej w art. 300 k.p., również w sprawach z zakresu prawa pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, przy czym wskazana ewentualność dotyczy w szczególności spraw, w których dochodzone są roszczenia odszkodowawcze. Uwaga ta odnosi się również do roszczenia o zapłatę odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>wywodzonego m.in. z art. 18^{3d} k.p., a więc przepisu, na którym wzorowane jest rozwiązanie proponowane w art. 90ge ust. 1 uop.</p> <p>W ostatecznym rozrachunku należy zatem wyrazić opinię, że projektowana materia normatywna w zakresie dotyczącym art. 90gf uop wymaga doprecyzowania przez skonkretyzowanie trybu, jaki powinien obowiązywać przy rozpoznawaniu spraw cywilnych o roszczenia z tytułu naruszenia przez spółkę wymogów obowiązujących w procesie selekcji kandydatów pretendujących do objęcia stanowisk w jej organach.</p>	
32.	Uwagi zebrane przez Martę Bytner podczas dyskusji na Kongresie Kobiet (SKK)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gf ust. 2	<p>Treść uwagi</p> <p>Tak sformułowany zapis prowadzi do dwójakiego rodzaju nieścisłości. Brak pełnej transparentności</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>W art. 6 dyrektywa ustanawia odwrócony ciężar dowodu celem zapewnienia pełniejszej ochrony osobom, które będą ubiegały się o</p>

		<p>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 równorzędne, aczkolwiek nie należy wykluczać posiadania przez kandydata ubiegającego się kwalifikacji wyższych od kandydata wybranego.</p> <p>Uzasadnienie Zapis będzie stanowił utrudnienie w wykazywaniu przez kandydata ubiegającego się faktu posiadania równych lub wyższych kompetencji.</p> <p>Proponowane rozwiązanie: Projekt powinien zobowiązywać kandydata</p>	<p>stanowisko w organie spółki. Zgodnie z dyrektywą kandydat niewybrany w procesie selekcji będzie jedynie zobowiązany do uprawdopodobnienia, że posiadał równorzędnych kwalifikacji z kandydatem wybranym. Uprawdopodobnienie jest środkiem nie dającym pewności, lecz tylko prawdopodobieństwo pewnego faktu. W świetle powyższego uznać należy, że niewybrany kandydat na członka organu spółki będzie mógł uprawdopodobnić fakt, że posiadał równorzędne kwalifikacji z kandydatem wybranym skoro zgodnie z projektowanym art. 90gd. ust. 4, spółka na jego żądanie powinna poinformować go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach oceny kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci, o powodach tego odstąpienia.</p>
--	--	---	--

			<p>ubiegającego się wyłącznie do wykazania własnych kwalifikacji czy też kompetencji, bez wyznaczania poziomu do jakiego owo 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 cech może ograniczyć znacznie możliwość jego stosowania w praktyce obrotu prawnego.</p>	
33.	Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gg	Zgodnie z proponowanym brzmieniem przepisu art.90gg obowiązek osiągnięcia wskaźnika zbliżonego do 33% i nie większego niż 49% w przypadku mniej reprezentowanej płci	Uwaga nieuwzględniona. Proponowane rozwiązanie dąży do zapewnienia zrównoważonego udziału obu płci w organach spółki i przeciwdziała zjawisku dyskryminacji. Dyrektywa pozwala na wprowadzenie przepisów, które są korzystniejsze niż przepisy określone w dyrektywie, w

			<p>będzie liczony osobno dla rady nadzorczej i dla zarządu: <i>„Art. 90gg. Przepisów art. 90gd, 90ge i art. 90gf nie stosuje się, jeżeli w każdym organie spółki liczącym co najmniej trzech członków liczba osób mniej reprezentowanej płci jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% i nie większa niż 49% liczby wszystkich członków tego organu.”</i></p> <p>W uzasadnieniu do projektu ustawy nie zawarto wyjaśnienia powodów, dla których Polska wdroży opcję dla kraju członkowskiego z art. 5 ust. 1 lit. b) ww. dyrektywy w sposób bardziej restrykcyjny – gdyż dyrektywa w tej opcji wskaźnik 33% odnosi do <i>„wszystkich stanowisk dyrektorskich, w tym zarówno dyrektorów</i></p>	<p>celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w odniesieniu do spółek giełdowych. Podkreślić należy, że proponowane rozwiązanie jest zgodne z modelem przyjętym przez ekspertów wchodzących w skład Komitetu Konsultacyjnego Giełdy Papierów Wartościowych ds. Ładu Korporacyjnego, którzy reprezentują interesy różnych grup uczestników rynku kapitałowego. Wskazani eksperci opracowali zbiór dobrych praktyk dla spółek notowanych na Głównym Rynku GPW, które zostały przyjęte przez Radę Giełdy Uchwałą Nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 r. („Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” (Dobre Praktyki 2021, DPSN2021). W zbiorze dobrych praktyk wskazano jednoznacznie, że: „Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia,</p>
--	--	--	--	--

		<p>wykonawczych, jak i niewykonawczych”.</p> <p>Odniesienie wskaźnika 33% do łącznej liczby wszystkich stanowisk w organach spółki znajduje swoje potwierdzenie nie tylko w przesłankach do ww. dyrektywy (przesłanki nr 37, 39 oraz 41 „(...) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, w zależności od przypadku,..)”, ale przede wszystkim w ust.3 w tym samym art. 5:</p> <p><i>„Art. 5 ust. 3 Liczba stanowisk dyrektorów niewykonawczych, którą uznaje się za niezbędną do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 lit. a), jest liczbą najbardziej zbliżoną do odsetka 40 %,</i></p>	<p>specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.”. Uznać zatem należy, że proponowane rozwiązania podążają za już wyznaczonym trendem, którego celem było zapewnienie równowagi płci zarówno w organie reprezentacji spółki, jak też w organie nadzoru.</p> <p>Dodatkowo wskazać należy, że Minister ds. Unii Europejskiej wskazał w swojej opinii, że: „Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej, z zastrzeżeniem uwag zawartych w niniejszej opinii. Jednocześnie informuję, że projektowana ustawa nie zawiera nadregulacji”.</p> <p>Odnosząc się natomiast do uwagi dotyczącej nieobsadzonych stanowisk w organach spółki wskazać należy, że zjawisko „kadłubowych” organów nie</p>
--	--	---	---

		<p><i>ale nieprzekraczającą 49 %.</i> Liczba wszystkich stanowisk dyrektorskich, którą uznaje się za niezbędną do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 lit. b), jest liczbą najbardziej zbliżoną do odsetka 33 %, ale nieprzekraczającą 49 %. <i>Liczby te przedstawiono w załączniku.”</i></p> <p><i>Z tego powodu w załączniku I dane liczbowe pierwszej kolumnie powinno się rozumieć w ten sposób, iż dla:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- opcji a) (40%) - podano liczbę stanowisk w radzie nadzorczej (w systemie dualistycznym) lub liczbę stanowisk dyrektorów niewykonawczych (w systemie monistycznym)</i> <i>- opcji b) (33%) - (czyli tej z której Polska zamierza korzystać w transpozycji ww. dyrektywy) łączną liczbę stanowisk w radzie</i> 	<p>jest pożądane, prawidłowe i powszechne. Z tego względu nie jest zasadne tworzenie generalnej normy abstrakcyjnej dla takich sytuacji.</p>
--	--	---	--

			<p><i>nadzorczej i zarządzie (w systemie dualistycznym) lub liczbę stanowisk dyrektorów niewykonawczych i wykonawczych, wskaźnik ten należy liczyć łącznie.</i></p> <p><i>Dodatkowo w brzmieniu przepisu zapisano, iż cel 33% do osiągnięcia będzie dotyczyć tylko organów, które liczą „co najmniej trzech członków” – ww. dyrektywa nie zawiera takiego wymogu, natomiast w załączniku I przedstawione liczby odnoszą się do co najmniej trzech stanowisk, jednakże powinno się to interpretować w następujący sposób: - dla opcji a) (40%) - w radzie nadzorczej (w systemie dualistycznym) lub dyrektorów niewykonawczych (w systemie monistycznym)</i></p>	
--	--	--	---	--

		<p><i>- dla opcji b) (33%) – licząc łącznie stanowiska w radzie nadzorczej i zarządzie (w systemie dualistycznym) lub stanowiska dyrektorów niewykonawczych i wykonawczych (w systemie monistycznym).</i></p> <p><i>Ponadto w projektowanym brzmieniu art.90gg odniesiono się do „liczby członków” – zamiast do „liczby stanowisk”, co może być istotną różnicą w przypadku, gdy część stanowisk w radzie nadzorczej lub zarządzie przez jakiś czas pozostanie nieobsadzona. Zwracamy uwagę, że ww. dyrektywa postępuje się odniesieniem do liczby stanowisk a nie liczby członków.</i></p> <p><i>Dodatkowo brzmienie art. 90gh ust.2 pkt 2 w projekcie ustawy zawiera prawidłowe odniesienie do liczby stanowisk i art. 90gg</i></p>	
--	--	---	--

			<p>w obecnym brzmieniu nie jest z nim spójny.</p> <p>W związku z powyższą argumentacją proponujemy następujące zmiany w brzmieniu art.90gg:</p> <p>„Art. 90gg. Przepisów art. 90gd, 90ge i art. 90gf nie stosuje się, jeżeli w każdym organie spółki liczącym co najmniej trzech członków liczba osób mniej reprezentowanej płci jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% i nie większa niż 49% odniesiona do <u>łącznie</u> liczby wszystkich stanowisk w organach spółki tego organu.”</p> <p>W przypadku uwzględnienia uwagi SEG w powyższej kwestii konsekwencją będzie potrzeba zmiany w art. 90gh ust.2 pkt 2 poprzez dodanie tekstu:</p>	
--	--	--	--	--

			<p>„informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w łącznej liczbie wszystkich stanowisk w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gg;”</p>	
34.	Giełda Papierów Wartościowych (GPW)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gg	<p>Zgodnie z uzasadnieniem do Projektu celem wprowadzanych przepisów jest transpozycja do prawa krajowego 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 („Dyrektywa”), i tym samym zapewnienie równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach</p>	Uwaga uwzględniona (poprzez modyfikację projektu – art. 90gc (nowa numeracja).

			<p>kierowniczych w spółkach giełdowych. Cel ten ma zostać osiągnięty poprzez (i) ustalenie wymogów dotyczących procesu selekcji kandydatów na te stanowiska oraz (ii) wprowadzenie minimalnego progu określającego udział niedostatecznie reprezentowanej płci w organach spółki.</p> <p>Z treści art. 5 ust. 1 Dyrektywy wynika, że Państwa członkowskie powinny nałożyć na spółki giełdowe obowiązek osiągnięcia do dnia 30 czerwca 2026 r. któregokolwiek z poniższych celów:</p> <p>a) zajmowanie przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów</p>	
--	--	--	--	--

			<p>niewykonawczych, czyli w polskich warunkach członków rad nadzorczych, albo</p> <p>b) zajmowanie przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, w tym zarówno dyrektorów wykonawczych, jak i niewykonawczych, czyli w polskich warunkach członków zarządów i rad nadzorczych liczonych łącznie.</p> <p>Transpozycja ww. art. 5 ust. 1 Dyrektywy dokonana została w nowododanym przepisie art. 90gg ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o</p>	
--	--	--	--	--

			<p><i>spółkach publicznych</i> („ustawa o ofercie”), w którym określony został próg 33% jako minimalny procentowy udział w organie spółki osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci, z tą jednak różnicą, że - odmiennie niż przewiduje Dyrektywa – wskaźnik ten, w prawie krajowym, nie ma być liczony łącznie dla zarządu i rady nadzorczej, ale osobno dla każdego z tych organów. Projekt nakłada więc na emitentów wymogi bardziej restrykcyjne niż te wynikające z prawa unijnego.</p> <p>Rozumiejąc i w pełni popierając intencje jakie przyświecały projektodawcom, tj. wyrównywanie szans i równowagi płci wśród członków organów spółek</p>	
--	--	--	--	--

			<p>publicznych, Giełda wyraża jednak obawę, że zaproponowane brzmienie art. 90gg ustawy o ofercie, poprzez nałożenie na spółki publiczne kolejnego nadmiarowego obowiązku, może odnieść skutek odwrotny do zamierzonego i osłabić zainteresowanie obecnością na rynku kapitałowym zarówno wśród obecnych, jak i potencjalnych emitentów.</p> <p>Jak pokazują posiadane przez GPW dane szacunkowe obowiązek dostosowania się do wymogów Dyrektywy dotyczyć będzie około:</p> <p>a) 145 spółek - w przypadku liczenia wskaźnika 33% łącznie dla zarządu i rady nadzorczej⁷,</p>	
--	--	--	--	--

⁷ Dane te mają charakter szacunkowy z uwagi na przesunięcie w czasie danych finansowych i zatrudnienia, estymację zatrudnienia w 2022 roku, niejednorodną definicję zatrudnienia (śródroczne vs. na koniec okresu), lata sprawozdawcze różniące się od lat kalendarzowych etc.

			<p>b) 162 spółek - w przypadku liczenia wskaźnika 33% osobno dla każdego organu spółki, tj. osobno dla zarządu i osobno dla rady nadzorczej.</p> <p>W zależności więc od sposobu transpozycji art. 5 ust. 1 Dyrektywy do prawa krajowego nowymi obowiązkami objętych będzie, w zależności od wariantu, 145-u lub 162-óch emitentów. Należy przy tym z całą mocą podkreślić, że dążenie do dostosowania składu każdego z organów spółki, tj. zarówno składu zarządu jak i rady nadzorczej, do progu 33% wskazanego w art. 90gg ustawy o ofercie będzie procesem dużo trudniejszym do przeprowadzenia niż miałyby to miejsce w przypadku dostosowywania do tego</p>	
--	--	--	---	--

			<p>wskaźnika składu obydwu organów spółki liczonych łącznie. Problem ten dostrzegł, jak się wydaje, prawodawca unijny skoro w art. 5 ust. 1 Dyrektywy nie przewidział wariantu wymagającego osiągnięcie parytetu 33% liczby stanowisk dla każdego z organów spółki oddzielnie, tak jak uczynił to prawodawca krajowy. Przewidziana w art. 90gg ustawy o ofercie implementacja przepisu art. 5 ust. 1 lit. b Dyrektywy w sposób odbiegający od modelu unijnego pozbawia spółki publiczne pewnego rodzaju elastyczności w doborze środków dostosowawczych i zarazem możliwości spełnienia tych wymogów bez nadmiernych uciążliwości. Z docierających do Giełdy sygnałów wynika, że</p>	
--	--	--	--	--

		<p>emitenci postrzegają wymóg podjęcia działań w celu przyznania 33% stanowisk w zarządzie dla osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci jako znacznie trudniejszy do spełnienia niż osiągnięcie tego progu dla wszystkich stanowisk w organach spółki liczonych łącznie (tj. sumarycznie dla zarządu i rady nadzorczej), i to nie tylko ze względu na stosunkowo krótki okres na wprowadzenie tego rodzaju zmian, ale przede wszystkim z uwagi na uwarunkowania kulturowe.</p> <p>Ta nadmiarowość wprowadzanych regulacji, widoczna także przy transpozycji niniejszej Dyrektywy negatywnie odbija się na atrakcyjności i konkurencyjności rynku kapitałowego. Z przekazywanych Giełdzie</p>	
--	--	--	--

			<p>opinii wynika bezsprzecznie, że rosnące wymogi regulacyjne, wysokość sankcji grożących za niewykonywanie lub niewłaściwe wykonywanie obowiązków sprawozdawczych i innych wymogów stanowią jeden z ważniejszych czynników branych przez emitenta pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o delistingu. Nakładanie na spółki coraz to nowych obowiązków, zwłaszcza odbiegających od unijnego minimum, osłabia, i tak nie najlepszą już, kondycję polskiej giełdy, zniechęca do przeprowadzania ofert publicznych i wybierania rynku kapitałowego jako drogi pozyskiwania finansowania. Czynniki te z kolei w dłuższej perspektywie czasowej hamują wzrost i rozwój gospodarczy kraju.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Rekomendacja GPW W kontekście powyższego, GPW rekomenduje dokonanie ponownej analizy i modyfikacji nowododanego art. 90gg ustawy o ofercie, poprzez wierne odzwierciedlenie w jego treści wariantu z art. 5 ust. 1 lit. b Dyrektywy i wskazanie, że próg 33% liczony jest dla łącznej liczby stanowisk w zarządzie i radzie nadzorczej.</p> <p>Za łącznym liczeniem wskaźnika 33% określonego w art. 5 ust. 1 lit. b Dyrektywy przemawia w sposób jednoznaczny Załącznik do Dyrektywy - „Docelowe liczby stanowisk dyrektorskich zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie</p>	
--	--	--	---	--

			reprezentowanej płci” (w załączeniu ⁸).	
35.	Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce (ZPF)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gg	<p>Wskazujemy na konieczność doprecyzowania przez Projektodawcę, że wymóg procentowy przewidziany w przepisie art. 90gg (art. 1 Projektu) powinien dotyczyć łącznie organu zarządzającego i nadzorczego.</p> <p>Taki wymóg (cel łączny) wynika wprost z brzmienia 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 315/44 z 07.12.2022), dalej: Dyrektywa. Obecne</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Proponowane rozwiązanie dąży do zapewnienia zrównoważonego udziału obu płci w organach spółki i przeciwdziała zjawisku dyskryminacji. Dyrektywa pozwala na wprowadzenie przepisów, które są korzystniejsze niż przepisy określone w dyrektywie, w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w odniesieniu do spółek giełdowych.</p> <p>Podkreślić należy, że proponowane rozwiązanie jest zgodne z modelem przyjętym przez ekspertów wchodzących w skład Komitetu Konsultacyjnego Giełdy Papierów Wartościowych ds. Ładu Korporacyjnego, którzy reprezentują interesy różnych grup uczestników rynku kapitałowego. Wskazani eksperci opracowali zbiór dobrych praktyk dla spółek notowanych na Głównym Rynku GPW, które zostały</p>

⁸ Załącznik do 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.

			<p>brzmienie projektowanego art. 90gg prowadzi do wniosku, że wymóg procentowy mógłby być stosowany osobno do każdego z organów. Projekt nie powinien być bardziej restrykcyjny niż obowiązki wynikające z Dyrektywy. Ponadto podkreślenia wymaga, że założenia do Projektu wskazywały, że wymóg osiągnięcia przez spółki objęte regulacją parytetu 33% dotyczył wszystkich stanowisk, zarówno w zarządzie, jak też w radzie nadzorczej spółki.</p>	<p>przyjęte przez Radę Giełdy Uchwałą Nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 r. („Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” (Dobre Praktyki 2021, DPSN2021). W zbiorze dobrych praktyk wskazano jednoznacznie, że: „Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%”. Uznać zatem należy, że proponowane rozwiązania podążają za już wyznaczonym trendem, którego celem było zapewnienie równowagi płci zarówno w organie reprezentacji spółki, jak też w organie nadzoru.</p>
--	--	--	---	---

				Dodatkowo wskazać należy, że Minister ds. Unii Europejskiej wskazał w swojej opinii, że: „Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej, z zastrzeżeniem uwag zawartych w niniejszej opinii. Jednocześnie informuję, że projektowana ustawa nie zawiera nadregulacji”.
36.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (PRP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gg	W zakresie projektowanego art. 90gg wskazujemy na konieczność doprecyzowania przez projektodawcę tego, że wymóg procentowy przewidziany w przepisie powinien dotyczyć łącznie organu zarządzającego i nadzorczego. Nasz postulat (cel łączny) wynika wprost z brzmienia dyrektywy. Obecna treść projektowanego art. 90gg ustawy o ofercie publicznej może prowadzić do wniosku, że wymóg procentowy mógłby być stosowany osobno do	Uwaga nieuwzględniona. Proponowane rozwiązanie dąży do zapewnienia zrównoważonego udziału obu płci w organach spółki i przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji. Dyrektywa pozwala na wprowadzenie przepisów, które są korzystniejsze niż przepisy określone w dyrektywie, w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w odniesieniu do spółek giełdowych. Podkreślić należy, że proponowane rozwiązanie jest zgodne z modelem przyjętym przez ekspertów wchodzących w skład Komitetu Konsultacyjnego Giełdy Papierów Wartościowych ds. Ładu Korporacyjnego, którzy reprezentują interesy różnych grup uczestników rynku kapitałowego. Wskazani

		<p>każdego z organów. Projekt ustawy nie powinien być bardziej restrykcyjny, niż obowiązki wynikające z dyrektywy.</p> <p>Podkreślamy także to, iż wymóg osiągnięcia przez spółki objęte regulacją parytetu 33% dotyczył wszystkich stanowisk, zarówno w zarządzie, jak też w radzie nadzorczej spółki.</p> <p>Proponujemy w związku z tym dodanie do projektowanego art. 90gg fragmentu o następującym brzmieniu: „Przepisów art. 90gd, 90ge i art. 90gf [przyp. — dot. sposobu selekcji członków organów oraz sankcji za dyskryminację] nie stosuje się, jeżeli w każdym organie spółki liczącym co najmniej trzech członków liczba osób mniej reprezentowanej płci jest nie mniejsza niż liczba</p>	<p>ekspertów opracowali zbiór dobrych praktyk dla spółek notowanych na Głównym Rynku GPW, które zostały przyjęte przez Radę Giełdy Uchwałą Nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 r. („Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” (Dobre Praktyki 2021, DPSN2021). W zbiorze dobrych praktyk wskazano jednoznacznie, że: „Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.”. Uznać zatem należy, że proponowane rozwiązania podążają za już wyznaczonym trendem, którego celem było</p>
--	--	--	---

			<p>najbardziej zbliżona do 33% i nie większa niż 49% liczby wszystkich członków tego organu” .</p>	<p>zapewnienie równowagi płci zarówno w organie reprezentacji spółki, jak też w organie nadzoru. Dodatkowo wskazać należy, że Minister ds. Unii Europejskiej wskazał w swojej opinii, że: „Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej, z zastrzeżeniem uwag zawartych w niniejszej opinii. Jednocześnie informuję, że projektowana ustawa nie zawiera nadregulacji”.</p>
37.	Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh	<p><i>Dodatkowo brzmienie art. 90gh ust.2 pkt 2 w projekcie ustawy zawiera prawidłowe odniesienie do liczby stanowisk i art. 90gg w obecnym brzmieniu nie jest z nim spójny.</i></p> <p><i>W związku z powyższą argumentacją proponujemy następujące zmiany w brzmieniu art.90gg:</i> „Art. 90gg. Przepisów art. 90gd, 90ge i art. 90gf nie stosuje się, jeżeli w każdym organie spółki liczącym co</p>	Uwaga uwzględniona (poprzez modyfikację projektu – art. 90gc (nowa numeracja).

		<p><i>najmniej trzech członków liczba osób mniej reprezentowanej płci jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% i nie większa niż 49% odniesiona do <u>łącznie</u> liczby wszystkich stanowisk w organach spółki tego organu.</i></p> <p><i>W przypadku uwzględnienia uwagi SEG w powyższej kwestii konsekwencją będzie potrzeba zmiany w art. 90gh ust.2 pkt 2 poprzez dodanie tekstu: „informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w łącznie liczbie wszystkich stanowisk w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gg;”</i></p>	
--	--	---	--

38.	Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh	<p>Na mocy artykułu 90gh nałożony zostanie na zarząd spółki obowiązek sporządzania za każdy rok kalendarzowy sprawozdania dotyczącego równowagi płci w organie reprezentacji oraz organie nadzoru spółki.</p> <p>Niezależnie, przepis określa zakres informacji, które powinny znaleźć się w sprawozdaniu, przy czym wskazany zakres informacji nie jest katalogiem zamkniętym. Należy wskazać w ustawie katalog zamknięty (obligatoryjny) zakresu danych podlegających ujawnieniu (wyłączone zostały dane osobowe).</p> <p>Jest to szczególnie istotne z uwagi na zaprojektowane w obecnym brzmieniu ustawy przepisy penalne.</p> <p>Ustawodawca przewidział bowiem możliwość nałożenia bardzo wysokich kar finansowych za samo</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 90gi. 2. Sprawozdanie zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) liczbę osób pełniących funkcje członków organów spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska; 2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2; 3) w przypadku nieosiągnięcia przez spółkę celu, o którym mowa w art. 90gc ust. 2, przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które spółka przyjęła oraz zamierza przyjąć, aby osiągnąć ten cel.”
-----	--	--	--	--

			<p>nienależyte wykonanie obowiązków określonych w sposób nieprecyzyjny tj. sam fakt nienależytego wykonania obowiązków z Rozdziału 4aa.</p> <p>Należy zauważyć, że projektowana ustawa nie tylko przewiduje nałożenie na spółki określonych obowiązków, ale również sankcje za ich nieprzestrzeganie i naruszenie przepisów ustawy.</p> <p>W projektowanym brzmieniu ustawy przewidywane jest nałożenie kary do wysokości 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy. Konieczne jest zatem określenie jasnego, precyzyjnego katalogu obowiązków.</p>	
--	--	--	---	--

39.	Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh	Kwestia powierzenia obowiązku sporządzenia sprawozdania - Dodatkowo, celem zapewnienia spójności z dotychczasową regulacją, powinno się rozważyć zmianę organu przygotowującego sprawozdanie: nie zarząd spółki a rada nadzorcza, z uwagi na fakt przygotowywania przez ten organ sprawozdań składanych w trybie rozdziału 4a ustawy (stosownie do art. 90g ustawy o ofercie sprawozdanie z wynagrodzeń sporządza rada nadzorcza i członkowie rady nadzorczej spółki odpowiadają za informacje zawarte w tym sprawozdaniu). Dyrektywa nie zawiera jednoznacznego wskazania, iż obowiązek sporządzenia	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gi. 3. Wykonanie obowiązku, o którym mowa w ust. 1 może być powierzone radzie nadzorczej.”.
-----	--	--	---	---

			<p> sprawozdania o reprezentacji płci w organach spółki ma być przypisany do zarządu.</p>	
40.	<p>Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)</p>	<p>Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh</p>	<p> 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.</p> <p> Dodanie takiego przepisu pozwoliłoby na uzyskanie bardziej precyzyjnego obrazu struktury zarządu i rady nadzorczej, zapewniając większą</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p> Obowiązki przewidziane w projekcie ustawy pokrywają się przepisami dyrektywy. W ocenie projektodawcy nie jest zasadne nakładanie dodatkowych obciążeń na przedsiębiorców.</p>

			<p>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 pŁci w spółkach giełdowych.</p>	
41.	<p>Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)</p>	<p>Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh</p>	<p>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</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. W ocenie projektodawcy brak jest uzasadnienia dla wprowadzania dodatkowych obowiązków dla przedsiębiorców.</p>

			<p>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.</p> <p>Obecny zapis, zakładający jedynie przekazanie statycznych raportów, może skutkować brakiem odpowiednich narzędzi do wyciągania wniosków przez interesariuszy, zmniejszając wartość</p>	
--	--	--	---	--

			<p>informacyjną zebranych danych. Dlatego interaktywna prezentacja tych danych na stronie internetowej jest kluczowa dla zwiększenia transparentności oraz efektywności monitoringu.</p> <p>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.</p>	
42.	Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh	W wyniku uchwalenia ustawy z dnia 15 maja 2024 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem	Uwaga uwzględniona.

			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.	
43.	Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce (ZPF)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh	W ocenie ZPF zasadnym byłoby, aby sprawozdanie, o którym mowa w art. 90gh (art. 1 Projektu) mogło stanowić element sprawozdania z działalności lub sprawozdania z działalności organu nadzorczego . Powielanie tych informacji poprzez tworzenie kolejnego sprawozdania jest nieuzasadnione. Ponadto nieuzasadniony jest również zapis art. 90gh ust. 3 dotyczący „nieumieszczania danych osobowych”, gdyż	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gi. 1. Zarząd spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych pćci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi pćci w tych organach. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2023 r. poz. 120, 295, 1598, z 2024 r. poz. 619).”

			informacje te są publicznie dostępne.	
44.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (PRP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh	Proponujemy też, aby dokument, o którym mowa w projektowanym art. 90gh mogło stanowić element sprawozdania z działalności lub sprawozdania z działalności organu nadzorczego. Powielanie tych informacji poprzez sporządzanie kolejnego dokumentu wydaje się bezzasadne. Podobnie nieuzasadniony jest również projektowany przepis art. 90gh ust. 3 ustawy o ofercie publicznej dotyczący „nieumieszczania danych osobowych”, gdyż informacje te są publicznie dostępne.	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gi. 1. Zarząd spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2023 r. poz. 120, 295, 1598, z 2024 r. poz. 619).”

45.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (PRP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh	Widzimy też potrzebę doprecyzowania sposobu przedstawiania danych liczbowych dotyczących liczby osób pełniących funkcje w okresie w okresie sprawozdawczym — w aktach wykonawczych, w wytycznych lub innych wyjaśnieniach opublikowanych na stronie internetowej. W związku z tym naszym zdaniem projektowany art. 90gh powinien przyjąć następujące brzmienie: "Art. 90gh. 1. Zarząd spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach. 2. Sprawozdanie zawiera w szczególności: 1) liczbę osób pełniących funkcje	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gi. 2. Sprawozdanie zawiera: 1) liczbę osób pełniących funkcje członków organów spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska;”.
-----	---	--	--	--

			członków organów spółki w okresie sprawozdawczym, z wyszczególnieniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska”.	
46.	Uwagi zebrane przez Martę Bytner podczas dyskusji na Kongresie Kobiet (SKK)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh ust. 2 pkt 3	<p>Treść uwagi Zbyt mało precyzyjne dookreślenie obowiązków w zakresie sprawozdawczym.</p> <p>Uzasadnienie 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.</p> <p>Proponowane rozwiązanie Nacisk na zawarcie w sprawozdaniu przyjętych oraz zamierzonych środków dla osiągnięcia celu jakim jest równowaga płci.</p>	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gi. ust. 2 pkt 3: 3) w przypadku nieosiągnięcia przez spółkę celu, o którym mowa w art. 90gc ust. 2, przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które spółka przyjęła oraz zamierza przyjąć, aby osiągnąć ten cel.”.

47.	<p>Uwagi zebrane przez Martę Bytner podczas dyskusji na Kongresie Kobiet (SKK)</p>	<p>Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh ust. 4</p>	<p>Treść uwagi Brakuje skonkretyzowanej sankcji za zaniechanie udostępnienia sprawozdania.</p> <p>Uzasadnienie W przypadku braku sankcji niemożliwe będzie egzekwowanie obowiązku, co sprowadzać się będzie do dobrej woli obowiązanego.</p> <p>Proponowane rozwiązanie 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.</p>	<p>Wyjaśnienia. Projekt przewiduje już karę za niewypetnienie obowiązku publikacji sprawozdania. Aktualne brzmienie przepisu: „2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge, art. 90gi, Komisja nakłada karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.” (art. 90gi ust. 4 -Spółka udostępnia sprawozdanie na swojej stronie internetowej).</p>
-----	---	--	---	---

48.	Uwagi zebrane przez Martę Bytner podczas dyskusji na Kongresie Kobiet (SKK)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh ust. 5	<p>Treść uwagi Brakuje dookreślenia za jaki okres jest obowiązek przekazania sprawozdania.</p> <p>Uzasadnienie Brak precyzyjności prowadzić może do nadużyć.</p> <p>Proponowane rozwiązanie W terminie do dnia 15 marca każdego kolejnego roku za rok poprzedni spółka przekazuje sprawozdanie Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gi ust. 5. W terminie do dnia 30 czerwca każdego roku spółka przekazuje sprawozdanie za rok poprzedni Ministrowi ds. Równości.”.</p> <p>„Art. 5. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 90gi ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, spółka przekazuje Ministrowi do spraw Równości w terminie do dnia 30 czerwca 2026 r.”.</p>
49.	Związek Banków Polskich (ZBP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh ust. 5	<p>Sygnalizujemy potrzebę doprecyzowania sposobu przekazywania sprawozdania Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania – w aktach wykonawczych, wytycznych lub innych wyjaśnieniach</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gi ust. 5. W terminie do dnia 30 czerwca każdego roku spółka przekazuje sprawozdanie za rok poprzedni Ministrowi ds. Równości.”.</p>

			<p>opublikowanych na stronie internetowej.</p> <p>Dodatkowo zwracamy uwagę także na termin przekazywania tego sprawozdania – do 15 marca każdego roku kalendarzowego. Obecnie banki przygotowują informację na temat stopnia realizacji polityki różnorodności w odniesieniu do zarządu i rady nadzorczej na podstawie Wytycznej 2.11.6 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021.</p> <p>Tryb zatwierdzania tych informacji zakłada, że rada nadzorcza spółki przedstawia sprawozdanie walnemu zgromadzeniu, które przyjmuje je stosowną uchwałą. W praktyce informacje i sprawozdania są zatwierdzane przez walne zgromadzenie, które odbywa się maksymalnie do 30 czerwca. Tymczasem</p>	
--	--	--	---	--

			<p>obowiązek raportowy wynikający z projektowanych przepisów wskazuje termin do 15 marca.</p> <p>Poniższa propozycja zmiany ma na celu zapewnienie spójności regulacji wewnętrznych w spółkach.</p> <p>Propozycja zmiany:</p> <p>Proponujemy nadanie nowemu art. 90gh ust. 5 ustawy o ofercie publicznej następującego brzmienia:</p> <p>„W terminie do dnia 30 czerwca każdego roku spółka przekazuje sprawozdanie Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania”.</p>	
50.	Główny Inspektor Pracy (GIP)	Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gh ust. 5	<p>W art. 1 pkt 2 projektu ustawy przewidziano m. in. dodanie w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 90gi ust. 5. W terminie do dnia 30 czerwca każdego roku spółka przekazuje sprawozdanie za rok</p>

			<p>do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 620) przepisu art. 90gh ust. 5 w brzmieniu: „W terminie do dnia 15 marca każdego roku spółka przekazuje sprawozdanie Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.” Tymczasem przepisem art. 33 pkt 1 ustawy z dnia 15 maja 2024 r. (Dz. U. poz. 834), z mocą od dnia 1 lipca 2024 r., zmieniono art. 18 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2024 r. , poz. 1175), powierzając wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania – w miejsce Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego</p>	<p>poprzedni Ministrowi do spraw Równości.”.</p>
--	--	--	--	--

			<p>Traktowania - Ministrowi do spraw Równości.</p> <p>Konsekwentnie, do Ministra do spraw Równości należeć będzie, po dodaniu w art. 21 ust. 2 projektu ustawy pkt 8 i 9, zgodnie z zamysłem projektodawcy zawartym w art. 2 projektu ustawy:</p> <ul style="list-style-type: none">• promowanie, dokonywanie analiz, monitorowanie i wspieranie równowagi płci w organach spółek publicznych;• publikowanie wykazu spółek publicznych, które spełniają wymagania określone w art. 90gg ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu	
--	--	--	---	--

			oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 620).	
51.	Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF)	Dodanie art. 90 gi projektowanej ustawy o ofercie publicznej oraz propozycja nowelizacji art. 68 ust. 1 pkt 5 ustawy o ofercie publicznej (postulaty legislacyjne)	<p>UKNF proponuje po art. 90gh dodać art. 90gi w następującym brzmieniu:</p> <p><i>„Art. 90gi. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90gc oraz 90gh ust. 1 - 4, Komisja może wydać zalecenia w stosunku do spółki w celu zaprzestania naruszania przez nią obowiązków określonych w tych przepisach.”</i></p> <p><i>Ponadto UKNF postuluje zmianę brzmienia art. 68 ust. 1 pkt</i></p>	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 90gj. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge oraz 90gi Komisja może wydać zalecenia w stosunku do spółki w celu zaprzestania naruszania przez nią obowiązków.”;</p> <p>2) w art. 68 w ust. 1 pkt 5 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„5) nadzoru nad sposobem wykonywania obowiązków, o których mowa w rozdziałach 4 i 4a oraz art. 90ge i 90gi.”</p>

		<p>5 ustawy o ofercie publicznej w następujący sposób:</p> <p>„5) nadzoru nad sposobem wykonywania obowiązków, o których mowa w rozdziałach 4 i 4a oraz art. 90gc oraz 90gh ust. 1 – 4.”</p> <p>Uzasadnienie Projektowana ustawa nakłada na Komisję Nadzoru Finansowego (dalej: Komisja) możliwość nakładania sankcji administracyjnych za niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków wskazanych w rozdziale 4aa przez spółki giełdowe. Na Komisję nakładany jest więc nowy obowiązek nadzoru w zakresie wypełniania ww. obowiązków przez spółki giełdowe. W związku z powyższym konieczne jest</p>	
--	--	--	--

			<p>przyznanie Komisji uprawnienia do żądania od emitentów informacji i wyjaśnień w tym zakresie – zgodnie z art. 68 ust. 1 ustawy o ofercie publicznej (analogicznie jak w przypadku naruszeń obowiązków z rozdziału 4a ustawy o ofercie publicznej).</p> <p>Proponowana zmiana brzmienia projektowanego przepisu umożliwi również Komisji wydawanie zaleceń w stosunku do emitenta w celu zaprzestania naruszania obowiązków, o których mowa w art. 90gc oraz 90gh ust. 1 – 4 ” (analogicznie jak w przypadku naruszeń obowiązków z rozdziału 4a ustawy o ofercie publicznej).</p> <p>Ewentualne nałożenie sankcji administracyjnej przez</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Komisję powinno zostać poprzedzone pozyskaniem od emitentów odpowiednich wyjaśnień, ewentualnie wydaniem zaleceń (miękki środek nadzorczy) do emitenta w celu prawidłowego wykonywania obowiązków - analogicznie jak w przypadku naruszeń przez emitentów innych obowiązków informacyjnych (m.in. dot. informacji poufnych, informacji okresowych, polityki wynagrodzeń).</p> <p>Zgodnie z motywem 48 zd. 5 Dyrektywy 2022/2381: <i>„Państwa członkowskie powinny mieć możliwość stosowania sankcji innych niż te wymienione w niewyczerpującym wykazie sankcji określonym w niniejszej dyrektywie.”</i> Powyższe oznacza, że</p>	
--	--	--	--	--

			<p>wprowadzenie możliwości wydawania zaleceń przez Komisję nie jest sprzeczne z Dyrektywą 2022/2381.</p> <p>W związku z uwagą z lp. 8. celowym jest zawężenie nadzoru do art. 90gc oraz 90gh ust. 1 – 4, a nie do całego rozdziału 4aa.</p>	
52.	Fundacja Liderów Biznesu	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e	<p>Zastosowanie w art. 96e ust. 1 Projektu sformułowania „<i>W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, (...) obowiązków, o których mowa w rozdziale 4a i 4aa, Komisja może nałożyć karę pieniężną (...)</i>” może prowadzić do niepożądanego wykładni rozszerzającej uprawnień KNF w zakresie nakładania kar pieniężnych w przypadku braku realizacji celów liczbowych w organach spółki giełdowej.</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 96e. 2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge, art. 90gi, Komisja nakłada karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.</p> <p>3. Spółka odpowiada wyłącznie za działania lub zaniechania, które można jej przypisać zgodnie prawem.”</p>

			<p>Można bowiem interpretować, że KNF może odstąpić od nałożenia takiej kary pieniężnej nawet w przypadku braku uprawdopodobnienia przez spółkę giełdową, że nie dopuściła się ona naruszenia.</p> <p>Rozumiemy, że celem tej regulacji jest upoważnienie KNF do wszczynania postępowań wyjaśniających w przedmiocie nałożenia kary za brak realizacji celów ustawy i wymierzania kar zawsze w przypadku, w którym spółka giełdowa nie wykaże, że nie dopuściła się naruszeń.</p> <p>Praktyka legislacyjna w obszarze np. prawa karnego, prawa karnego skarbowego czy prawa energetycznego pokazuje, że przepisy sankcjonujące formułowane są w taki</p>	
--	--	--	--	--

			<p>sposób aby położyć nacisk na nieuchronności nałożenia sankcji w przypadku sprzecznego z prawem zachowania, a nie na jej ewentualność.</p> <p>Proponuje się zastąpienie czasownika „może nałożyć” czasownikiem „nakłada”.</p> <p>Proponuje się doprecyzowanie, że KNF odstępuje od nałożenia kary pieniężnej jeżeli Spółka wykaże – w postępowaniu wyjaśniającym – że nie dopuściła się ona naruszenia obowiązków, o których mowa w rozdziale 4aa.</p>	
53.	Fundacja Liderów Biznesu	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e	Projekt ustawy nie wprowadza szczegółowych regulacji w zakresie współpracy pomiędzy Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego	Uwaga nieuwzględniona. Projektowany art. 2 przewiduje zmianę art. 21 w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2023 r. poz. 970

		<p>Traktowania (dalej: Pełnomocnik), tj. instytucja która będzie otrzymywała sprawozdania roczne, o których mowa w art. 90gh ust. 1 Projektu, a KNF, tj. instytucją która zgodnie z art. 96e. 1 Projektu będzie nakładała kary pieniężnej za brak realizacji celów liczbowych w organach.</p> <p>Zgodnie z art. 90gh ust. 5 Projektu – Pełnomocnik będzie otrzymywał informacje o braku realizacji celów przez daną spółkę giełdową, wcześniej niż takie informacje otrzymałby KNF w wyniku realizacji przez Spółki giełdowe obowiązków sprawozdawczych przewidzianymi w przepisach prawa.</p> <p>Może to prowadzić do trudność kompetencyjnych w zakresie ustalenia – który organ i w jakim terminie od</p>	<p>oraz z 2024 r. poz. 1175) poprzez dodanie m.in. pkt 9, zgodnie z którym do zakresu zadań Pełnomocnika należało będzie „publikowanie wykazu spółek publicznych, które spełniają wymagania określone w art. 90gg ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 620)”. Na podstawie opublikowanych informacji KNF będzie mógł ustalić, czy spółka spełniła ww. wymogi, przy dokonywaniu oceny, czy proces selekcji kandydatów na członka organu spółki został przeprowadzony prawidłowo. Zaznaczyć przy tym należy, że zarówno dyrektywa, jak też projekt ustawy służący jej implementacji nie przewidują sankcji w postaci kary pieniężnej za nie osiągnięcie przez spółkę celu określonego w projektowanym art. 90gg.</p> <p>Sankcje, o których w projekcie ustawy przewidziane są za naruszenie obowiązków wskazanych w art. 6 i 7 w</p>
--	--	--	--

		<p>zaraportowania i upublicznienia sprawozdania rocznego powinien przeprowadzać weryfikację realizacji przez spółki giełdowe obowiązków Rozdziału 4aa, a w szczególności celów liczbowych w organach.</p> <p>Skoro to KNF został uprawniony do wszczynania – po 30 czerwca 2026 r. – postępowań wyjaśniających w przedmiocie ustalenia konieczności nałożenia kary pieniężnej, za naruszanie obowiązków wynikających z Rozdziału 4aa – zasadnym jest uszczegółowienie kwestii informowania KNF (np. przez Pełnomocnika lub bezpośrednio przez spółki giełdowe) o braku realizacji obowiązków, a w szczególności osiągnięcia</p>	<p>zw. z art. 8 dyrektywy, a więc w przypadku:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nie przeprowadzenia selekcji kandydatów zgodnie z wymogami dyrektywy w przypadku nie osiągnięcia wymaganej równowagi płci w organach spółki, - nie udzielenia wymaganych informacji niewybranemu kandydatowi na członka organu (art. 6 ust. 4), - nie przekazania wymaganych informacji akcjonariuszom lub pracownikom spółki (art. 6 ust. 5), - nie wykonania obowiązków sprawozdawczych przewidzianych w art. 7 dyrektywy.
--	--	---	--

			<p>celów liczbowych w organach.</p> <p>Wydaje się, że dla efektywności przepisu o sankcjach, KNF powinien być informowany o ewentualnych naruszeniach obowiązków Rozdziału 4aa odpowiednio wcześniej niż wynika to ze standardowych terminów sprawozdawczych do KNF – np. na podstawie sprawozdań / raportów przedstawionych tej instytucji przez Pełnomocnika / albo sprawozdań rocznych przedstawianych przez spółki giełdowe.</p> <p>Proponuje się uszczegółowienie kwestii informowania KNF o realizacji przez spółki giełdowe obowiązków wynikających z Rozdziału 4aa poprzez:</p>	
--	--	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> • przekazywanie takich odpowiednich informacji do KNF przez Pełnomocnika, alternatywnie • przekazywanie do KNF (oraz równolegle do Pełnomocnika) przez spółki giełdowe corocznych sprawozdań dotyczących udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, alternatywnie określenie innego sposobu i zakresu informowania przez spółki giełdowe KNF o realizacji celów liczbowych w organach. 	
54.	Fundacja Liderów Biznesu	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e	Art. 96e. 1 Projektu nie reguluj również jak KNF powinien badać kwestię osiągnięcia przez spółki giełdowe progów liczbowych w organach w	Uwaga uwzględniona. „Art. 5. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 90 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, spółka przekazuje Ministrowi do spraw Równości w terminie do dnia 30 czerwca 2026r.”

			<p>okresie od 1 lipca 2026 r. do 15 marca 2027 r.</p> <p>Jak rozumiemy, pierwszy okresem złożenia sprawozdania rocznego, o którym mowa w art. 90gh Projektu będzie 15 marca 2027 r. W rezultacie, dopiero w tym momencie – według obecnego brzmienia Projektu – Pełnomocnik otrzyma informacje o realizacji progów liczbowych w organach przez spółki giełdowe.</p> <p>W nawiązaniu do uwagi przedstawionej powyżej, zasadnym jest zatem rozważenie uregulowania / uszczegółowienia obowiązków spółek giełdowych w tzw. tzw. okresie przejściowym od 1 lipca 2026 r. do 15 marca 2027 r. – w zakresie zawiadamiania KNF lub Pełnomocnika o realizacji</p>	
--	--	--	---	--

			<p>przez Spółki giełdowe progów liczbowych w organach na dzień 30 czerwca 2026 r. (tzw. pierwsze raportowania osiągnięcia celów).</p> <p>Uszczegółowienie tego zakresu pozwoli na ograniczenie ewentualnych wątpliwości co do momentu od którego KNF może rozpocząć wszczynanie postępowań wyjaśniających w przedmiocie.</p> <p>Proponuje się uregulowanie obowiązków raportowanych spółek giełdowych do KNF lub Pełnomocnika w związku z realizacją progów liczbowych w organach na dzień 30 czerwca 2026 r.</p>	
55.	Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG)	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e	<i>„Art. 96e. 1. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa</i>	Uwaga częściowo uwzględniona. Sankcje, o których w projekcie ustawy przewidziane są za naruszenie obowiązków wskazanych w art. 6 i 7 w

		<p><i>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 ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.”</i></p> <p>Potencjalna sankcja za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków, określonych w rozdziale 4aa jest w opinii SEG nieproporcjonalnie wysoka i ww. dyrektywa nie przewiduje aż tak dotkliwych sankcji. Jako wystarczająco odstrasżająca wydaje się sankcja w wysokości do 1% całkowitego rocznego przychodu. Zgodnie z ww. dyrektywą kraje członkowskie są zobowiązane do</p>	<p>zw. z art. 8 dyrektywy, a więc w przypadku:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nie przeprowadzenia selekcji kandydatów zgodnie z wymogami dyrektywy w przypadku nie osiągnięcia wymaganej równowagi płci w organach spółki, - nie udzielenia wymaganych informacji niewybranemu kandydatowi na członka organu (art. 6 ust. 4), - nie przekazania wymaganych informacji akcjonariuszom lub pracownikom spółki (art. 6 ust. 5), - nie wykonania obowiązków sprawozdawczych przewidzianych w art. 7 dyrektywy. <p>W celu doprecyzowania przepisów w projekcie ustawy wprowadzono następujące zmiany:</p> <p>„2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge, art. 90gi, Komisja nakłada karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym</p>
--	--	--	---

		<p>wprowadzenia sankcji, które są odstrasżające, ale równocześnie proporcjonalne.</p> <p>Projekt ustawy wprowadza wysoką sankcję za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków, które nie są precyzyjnie określone w przepisach rozdziału 4aa – powinien być precyzyjnie określony katalog czynności/obowiązków objętych sankcjami.</p> <p>Ponadto w uzasadnieniu nie zawarto wyjaśnienia, dlaczego przy transpozycji ww. dyrektywy wprowadzana jest tak samo dotkliwa sankcja za naruszenie obowiązków z rozdziału 4a, podczas gdy w dotychczasowych przepisach maksymalna sankcja była określona w sposób kwotowy: <i>„Art. 96e. W przypadku niewykonania lub</i></p>	<p>sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.</p> <p>3. Spółka odpowiada wyłącznie za działania lub zaniechania, które można jej przypisać zgodnie prawem.”</p> <p>Zgodnie z art. 8 dyrektywy sankcje, które mogą być nałożone na spółki za naruszenie wymogów określonych w art. 6 i 7 dyrektywy „sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.” W ocenie projektodawcy sankcja w wysokości 1 mln zł nie spełniałaby ww. wymogów dyrektywy.</p>
--	--	---	---

			<p><i>nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90c ust. 1, obowiązków, o których mowa w rozdziale 4a, Komisja może nałożyć karę pieniężną do wysokości 1 000 000 zł.”</i></p> <p>W związku z powyższym dla naruszeń wymogów rozdziału 4aa jako alternatywne rozwiązanie (do zmiany z 10% na 1% przychodu) proponujemy zastosowanie zagrożenia sankcją jak obecnie jest to określone w przypadku rozdziału 4a, tj. do 1 mln zł.</p>	
56.	Uwagi zebrane przez Martę Bytner podczas dyskusji na Kongresie Kobiet (SKK)	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e	<p>Treść uwagi</p> <p>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</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 96e. 2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge, art. 90gi, Komisja nakłada karę pieniężną do</p>

		<p>wskazać minimalną wartość kary.</p> <p>Uzasadnienie Brak ostrych, precyzyjnych sformułowań prowadzić może do nadużyć, stosowanie kary będzie niejednolite lub nie realizowane w praktyce.</p> <p>Proponowane rozwiązanie Należy dokonać sprecyzowania np. w następujący sposób:</p> <p><i>„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 równowartość minimalnie 5 %, a maksymalnie 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy, w którym</i></p>	<p>wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy. 3. Spółka odpowiada wyłącznie za działania lub zaniechania, które można jej przypisać zgodnie prawem.”.</p>
--	--	---	---

			<i>doszło do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków”.</i>	
57.	Giełda Papierów Wartościowych (GPW)	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e	<p>Giełda z niepokojem odnosi się również do przewidzianej w zmodyfikowanym art. 96e ustawy o ofercie kary finansowej za niewykonanie lub nienależyte wykonanie wymogów z nowego rozdziału 4aa ustawy dot. polityki zatrudniania w organach spółki.</p> <p>Dyrektywa w swym art. 8 ust. 1, zdanie trzecie, wymaga od państw członkowskich ustanowienia sankcji, które powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Na tle tak sformułowanych wytycznych pojawia się</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 96e. 2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge, art. 90gi, Komisja nakłada karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.”.</p>

			<p>jednak wątpliwość, czy rzeczywiście zaproponowana w art. 96e ww. ustawy kara pieniężna na poziomie 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy spełnia przesłankę proporcjonalności.</p> <p>Określając maksymalną wysokość kary w tym obszarze należy mieć na względzie wszystkie przesłanki wyrażone w art. 8 ust. 1 Dyrektywy, a zatem nie tylko jej skuteczność i odstraszający charakter, ale również, albo przede wszystkich, proporcjonalność takiej sankcji, z uwzględnieniem zwłaszcza jej dolegliwości dla spółek notowanych na rynku krajowym.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Z tej perspektywy, wydaje się, że kara proponowana w art. 96e ustawy o ofercie jawi się jako sankcja o nadmiernie represyjnym charakterze, co może budzić istotne zastrzeżenia w kontekście idei Dyrektywy, której celem jest dążenie do zapewnienia równości szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Zdaniem Giełdy, cel Dyrektywy może zostać lepiej osiągnięty poprzez promowanie działań wspierających różnorodność, a nie w drodze wprowadzenia systemu dotkliwych, nieproporcjonalnych sankcji. Wydaje się nadto, że określenie maksymalnej kary finansowej na zbyt wysokim poziomie może zostać uznane za rażąco</p>	
--	--	--	--	--

			<p>niewspółmierne w stosunku do zaistniałego naruszenia i spowodować, że konsultowany Projekt postrzegany będzie w odbiorze społecznym jako regulacja nadmiernie represyjna i uciążliwa.</p> <p>Niezależnie od powyższego, należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt nowelizowanego art. 96e ustawy o ofercie. Obecnie przepis ten określa jedynie wysokość sankcji za niewykonanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków określonych w rozdziale 4a ww. ustawy (Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach), której maksymalna wysokość wynosi 1 000 000 zł. Po zmianach przewidzianych w Projekcie, sankcja z art. 96e ustawy o ofercie</p>	
--	--	--	---	--

			<p>obejmować będzie nie tylko niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków określonych w nowym rozdziale 4aa (Polityka zatrudniania w organach spółki), ale też naruszenia wymogów dotychczasowego rozdziału 4a ustawy (Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach), przy czym, po nowelizacji tego przepisu, maksymalna wysokość kary pieniężnej dla obu rodzajów naruszeń ustanowiona została na poziomie 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy. Oznacza to, że przy okazji implementowania przedmiotowej Dyrektywy może dojść (i w większości przypadków dojdzie) do podwyższenie górnej</p>	
--	--	--	---	--

			<p>granicy kary pieniężnej za naruszenie wymogów rozdziału 4a ustawy o ofercie (Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach) z dotychczasowej maksymalnej wysokości 1 mln zł do wysokości 10% całkowitego rocznego przychodu. Przyczyny tejże zmiany nie zostały jednak w jakikolwiek sposób wyjaśnione w uzasadnieniu do Projektu.</p> <p>Rekomendacja GPW GPW rekomenduje obniżenie wysokości maksymalnej kary przewidzianej w nowelizowanym art. 96e ustawy o ofercie, z uwzględnieniem proporcjonalności tej sankcji w stosunku do wagi potencjalnego naruszenia przepisów ustawowych, jak też celu Dyrektywy.</p>	
--	--	--	---	--

58.	Prezes Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (PGRP)	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e	W art. 1 pkt 3 projektu nadaje się nową treść art. 96e zmienianej ustawy, zgodnie z którą na spółkę, która nie wykonuje lub wykonuje w sposób nienależyty obowiązki, o których mowa w rozdziale 4a i 4aa, Komisja Nadzoru Finansowego (KNF) może nałożyć karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy. W przypadku uprawdopodobnienia niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków, o których mowa w rozdziale 4aa, spółka obowiązana jest wykazać, że nie dopuściła się naruszenia.	Uwaga nieuwzględniona. Sankcje, o których w projekcie ustawy przewidziane są za naruszenie obowiązków wskazanych w art. 6 i 7 w zw. z art. 8 dyrektywy, a więc w przypadku: - nie przeprowadzenia selekcji kandydatów zgodnie z wymogami dyrektywy w przypadku nie osiągnięcia wymaganej równowagi płci w organach spółki, - nie udzielenia wymaganych informacji niewybranemu kandydatowi na członka organu (art. 6 ust. 4), - nie przekazania wymaganych informacji akcjonariuszom lub pracownikom spółki (art. 6 ust. 5), - nie wykonania obowiązków sprawozdawczych przewidzianych w art. 7 dyrektywy. W celu doprecyzowania przepisów w projekcie ustawy wprowadzono następujące zmiany:
-----	--	---	---	--

			<p>Wątpliwości budzi drugie zdanie przywołanego przepisu, które nie jest oparte na treści implementowanej dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków.</p> <p>Przepisy art. 8 ww. dyrektywy odnoszące się do sankcji za określone naruszenia w ramach selekcji kandydatów nie nakładają na państwa członkowskie obowiązku szczególnego uregulowania ciężaru dowodu, jak ma to miejsce w projekcie. Wedle ogólnych zasad postępowania administracyjnego to organy administracji</p>	<p>„3) dotychczasową treść art. 96e oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 i 3 w brzmieniu:</p> <p>„2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge, art. 90gi, Komisja nakłada karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.</p> <p>3. Spółka odpowiada wyłącznie za działania lub zaniechania, które można jej przypisać zgodnie prawem.”</p> <p>Odnosząc się natomiast do uwagi dotyczącej uprawdopodobnienia naruszenia obowiązków przez spółkę, które mogą skutkować nałożeniem sankcji, wskazać należy, że dyrektywa wprowadza odwrócony ciężar dowodu (art. 6 ust. 4).</p> <p>Z tego względu osoba, która zarzuca naruszenie wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2 zobowiązana jest</p>
--	--	--	---	--

		<p>publicznej, stojąc na straży praworządności, podejmują wszelkie czynności niezbędne do dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego oraz do załatwienia sprawy. Organy administracji publicznej mają również obowiązek w sposób wyczerpujący zebrać i rozpatrzeć cały materiał dowodowy (art. 7 oraz art. 77 § 1 k.p.a.).</p> <p>Proponowany przepis przewiduje natomiast, że gdy spółka nie wykaże działania zgodnego z prawem, to już samo uprawdopodobnienie niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków będzie wystarczające do nałożenia kary. Tym samym odstępuje się od ogólnych reguł dowodzenia w postępowaniu</p>	<p>jedynie do uprawdopodobnienia faktu posiadania równorzędnych kwalifikacji z kandydatem wybranym. Natomiast spółka zobowiązana jest do udowodnienia, że nie dopuściła się naruszeń, które skutkować mogą zastosowaniem sankcji (art. 90gf ust. 2 i 3).</p> <p>W związku z powyższym sankcja nie będzie mogła być nałożona na spółkę, jeżeli udowodni ona, że nie naruszyła wyżej wymienionych obowiązków.</p>
--	--	--	---

			<p>administracyjnym, które są szczególnie surowe w sprawach sankcyjnych (art. 7a i art. 81a k.p.a.). Wątpliwości co do takiego rozwiązania potęguje brak jednoznacznego odestania do konkretnych obowiązków oraz zastosowania niedookreślonego zwrotu „nienależytego wykonania”, jak i brak uregulowania szczególnych dyrektyw wymiaru kary. Skutkować to będzie swobodnym uznaniem organu w zakresie ustalenia granic uprawdopodobnienia uzasadniającego nałożenie kary, a tym samym granic odpowiedzialności spółki. Wobec braku wskazania szczególnego uzasadnienia dla tak daleko idącego odstępowania od zasad postępowania w sprawach administracyjnych kar pieniężnych, rekomendujemy rezygnację</p>	
--	--	--	---	--

			z modyfikacji reguł ciężaru dowodu w przedmiotowych sprawach.	
59.	Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF)	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e	<p>UKNF proponuje:</p> <p>1) pozostawić dotychczasowe brzmienie art. 96e ustawy o ofercie publicznej, który przyznaje Komisji uprawnienie do nałożenia kary pieniężnej w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90c ust. 1, obowiązków, o których mowa w rozdziale 4a, tj. dotyczących polityki wynagrodzeń i sprawozdania z polityki wynagrodzenia,</p> <p>2) po art. 96e dodać art. 96f w następującym brzmieniu:</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona.</p> <p>„3) dotychczasową treść art. 96e oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 i 3 w brzmieniu:</p> <p>„2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge, art. 90gi, Komisja nakłada karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.</p> <p>3. Spółka odpowiada wyłącznie za działania lub zaniechania, które można jej przypisać zgodnie prawem.”.</p> <p>Wyjaśnienia wymaga, że dyrektywa (art. 8) nie przewiduje sankcji za nieprzyjęcie przez spółkę polityki równowagi płci. W motywie 26</p>

			<p>„Art. 96f. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90gc oraz 90gh ust. 1 - 4, Komisja może nałożyć karę pieniężną do wysokości 1 000 000 zł.”</p> <p>3) w art. 96f pominać zapis zawarty w art. 96e ust. 2 projektowanej ustawy o ofercie publicznej</p> <p>Uzasadnienie Przedstawione zmiany mają na celu:</p> <p>1) przeniesienie treści przepisu prawa w zakresie obowiązków dotyczących „Rozdziału 4aa Polityki zatrudniania w organach spółki” projektowanej ustawy o ofercie publicznej z proponowanego</p>	<p>wskazane jest jedynie, że ważne jest, aby każda spółka giełdowa opracowała politykę równości płci, aby osiągnąć bardziej zrównoważoną reprezentację płci na wszystkich szczeblach.”. Z tego względu w ocenie projektodawcy nie jest wskazany nadzór KNF nad wykonaniem tego obowiązku.</p> <p>Odmienne natomiast należy potraktować obowiązek przeprowadzenia wymaganego przepisami dyrektywy (jak też projektowanymi przepisami prawa krajowego) procesu doboru kandydata na stanowisko w organie spółki. Dyrektywa bowiem przewiduje nałożenie sankcji na spółkę, gdy ta nie wykonała tego obowiązku (art. 6 w zw. z art. 8 dyrektywy). Projekt przewiduje kontrolę sądową przeprowadzonego procesu jedynie w przypadku żądania przez kandydata niewybranego odszkodowania. Jednak to odszkodowanie ma pełnić rolę kompensacyjną dla tego kandydata. Jeżeli projekt nie przewidywałby tego rozwiązania to wówczas mogłaby wystąpić sytuacja, w której na spółkę nałożona mogłaby zostać sankcja a</p>
--	--	--	--	--

			<p>art. 96e ustawy o ofercie publicznej do kolejnego art. 96f ustawy o ofercie publicznej;</p> <p>2) zmianę wysokości sankcji, która może zostać nałożona przez Komisję za naruszenia w wykonywania nowych obowiązków w zakresie obowiązków dotyczących „Rozdziału 4aa Polityki zatrudniania w organach spółki” projektowanej ustawy o ofercie publicznej;</p> <p>3) zawężenie zakresu naruszeń emitenta, za które Komisja uprawniona będzie do nałożenia sankcji, ze szczególnym wskazaniem, iż art. 90gd, art. 90ge i 90gf projektowanej ustawy o ofercie publicznej dotyczą kwestii procesu rekrutacji. Naruszenie wymogów w tym zakresie</p>	<p>kandydat pozostawałby bez rekompensaty za szkodę jaką poniósł w wyniku naruszenia wymaganych zasad wyboru członków organów spółki.</p> <p>Jednocześnie zauważyć należy, że osoba, która nie została wybrana podczas procesu selekcji może nie wystąpić o odszkodowanie (ponieważ np. w jej ocenie nie poniosła szkody). Z powyższych względów w ocenie projektodawcy zasadne jest, aby zgodnie z powołanymi powyżej przepisami dyrektywy przewidziana była w ustawie sankcja w postaci kary pieniężnej w sytuacji gdy spółki naruszy wymogi projektowanego art. 90gd.</p>
--	--	--	--	--

			<p>nie powinno być sankcjonowane administracyjnie.</p> <p>Stwierdzenie naruszenia wymogów należy do sądów powszechnych w oparciu o przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061) oraz ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 572);</p> <p>4) usunięcie proponowanego art. 96e ust. 2 jako zbędnego w związku z proponowanym przyznaniem Komisji uprawnień do żądania od Spółki wyjaśnień i dokumentów oraz wydawania zaleceń w celu przestrzegania obowiązków informacyjnych.</p> <p>W ocenie UKNF projektodawca dodając do obecnego</p>	
--	--	--	--	--

			<p>brzmienia art. 96e ustawy o ofercie publicznej sankcją – karę pieniężną za niewypełnianie obowiązków, o których mowa w rozdziale 4aa – do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy, równocześnie zwiększa maksymalną karę pieniężną za niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków, o których mowa w rozdziale 4a ustawy o ofercie publicznej.</p> <p>Obecny art. 96e ustawy o ofercie przewiduje, że Komisja może nałożyć karę pieniężną do wysokości 1 000 000 zł</p>	
--	--	--	--	--

			<p>w przypadku niewykonywania lub nienależytego wykonywania obowiązków, o których mowa w rozdziale 4a. Przyjęcie propozycji projektodawcy oznaczałoby wzrost maksymalnej kary do 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.</p> <p>Celem implementowanej Dyrektywy 2022/2381 nie jest zwiększenie sankcji za niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków informacyjnych w zakresie polityki wynagrodzeń i sprawozdania z realizacji polityki wynagrodzeń (rozdział 4a). Przedmiotowa dyrektywa w</p>	
--	--	--	--	--

			<p>ogóle nie dotyczy tej materii. Dodatkowo zakres podmiotowy emitentów zobowiązanych do wykonywania obowiązków informacyjnych w zakresie polityki wynagrodzeń i sprawozdania z jej realizacji oraz nowych obowiązków związanych z implementacją Dyrektywy 2022/2381 jest różny.</p> <p>Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że wysokość maksymalnej kary, która może zostać nałożona przez Komisję za naruszenia przepisów rozdziału 4aa projektowanej ustawy o ofercie publicznej, tj. nowych obowiązków spółek związanych z implementacją Dyrektywy 2022/2381, jest zbyt wysoka i nieproporcjonalna do pozostałych sankcji, które mogą</p>	
--	--	--	---	--

			<p>zostać nałożone przez Komisję w przypadku innych naruszeń obowiązków informacyjnych przez spółki giełdowe.</p> <p>Przykładowo, zgodnie z art. 96 ust. 1e ustawy o ofercie publicznej jeżeli emitent nie wykonuje albo nienależyte wykonuje obowiązki, o których mowa w art. 56-56c w zakresie informacji okresowych Komisja może nałożyć karę pieniężną do wysokości 5 000 000 zł albo kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy, jeżeli przekracza ona 5 000 000 zł. Zgodnie z art. 96 ust. 1i jeżeli emitent nie wykonuje lub nienależyte wykonuje</p>	
--	--	--	---	--

			<p>obowiązki, o których mowa w art. 17 ust. 1 i 4-8 rozporządzenia MAR</p> <p>Komisja może nałożyć karę pieniężną do wysokości 10 364 000 zł lub kwoty stanowiącej równowartość 2% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy, jeżeli przekracza ona 10 364 000 zł.</p> <p>Wprowadzenie maksymalnej kary 10% całkowitego rocznego przychodu spółki oznaczałoby, że możliwa sankcja pieniężna za naruszenia związane z nowymi obowiązkami spółek giełdowych byłyby zdecydowanie wyższe niż w przypadku naruszeń związanych z informacjami poufnymi lub okresowymi. Możliwa</p>	
--	--	--	--	--

			<p>maksymalna sankcja pieniężna byłaby najwyższa ze wszystkich obowiązków informacyjnych zdefiniowanych w ustawie o ofercie publicznej (w przypadku większych spółek giełdowych, które osiągają wysokie przychody).</p> <p>Mając na uwadze powyższe UKNF rekomenduje, aby maksymalna wysokość sankcji pieniężnej została określona na kwotę 1 000 000 zł.</p> <p>Ponadto, należy również wskazać, iż art. 8 ust. 1 niimplementowanej Dyrektywy 2022/2381 nie określa wysokości sankcji pieniężnej, które krajowy ustawodawca może wprowadzić.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>UKNF proponuje zawężenie zakresu przedmiotowego naruszeń, za które Komisja może nałożyć sankcje do niewypetnienia obowiązku z art. 90gc projektowanej ustawy o ofercie publicznej związanego z przyjęciem i publikacją na stronie internetowej polityki wynagrodzeń (uchwały) oraz art. 90gh projektowanej ustawy o ofercie publicznej związanego ze sporządzeniem i publikacją na stronie sprawozdania dotyczącego udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach.</p> <p>Komisja nadzoruje prawidłowe wypełnianie obowiązków</p>	
--	--	--	---	--

			<p>informacyjnych wskazanych w obowiązujących przepisach prawa przez spółki giełdowe. Komisja nie nadzoruje sfery biznesowej emitentów. Komisja nie weryfikuje ani nie zatwierdza modelu biznesowego emitenta oraz związanego z nim ryzyka, metod prowadzenia przez emitenta działalności gospodarczej. W szczególności, w świetle uprawnień przysługujących Komisji, nieuzasadnionym i niecelowym jest nałożenie na Komisję obowiązku sprawowania nadzoru (a wynika to m.in. z możliwości nałożenia sankcji administracyjnej przez Komisję) nad wykonywaniem wszystkich obowiązków z projektowanego rozdziału</p>	
--	--	--	--	--

			<p>4aa ustawy o ofercie publicznej. W szczególności, Komisja nie posiada uprawnień do nadzoru i weryfikacji procesów rekrutacyjnych emitentów, kontaktu emitenta z pracownikami lub kandydatami. Tym bardziej, iż weryfikacja spełnienia warunków, o których mowa w art. 90gd projektowanej ustawy w procesie selekcji kandydatów ma się odbywać na zasad określonych w prawie cywilnym przez sądy powszechne w ramach postępowań cywilnoprawnych (art. 90ge i art.90 gf projektowanej ustawy). Dyrektywa 2022/2381 nie wymaga, aby sankcje za naruszenie przez spółki giełdowe przepisów krajowych przyjętych na podstawie</p>	
--	--	--	---	--

			<p>art. 5 ust. 2 oraz art. 6 i 7 miały charakter jednorodny (wyłącznie administracyjny). W art. 8 Dyrektywy wskazane jest, iż:</p> <p><i>„Państwa członkowskie ustanawiają zasady dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszenia przez spółki giełdowe przepisów krajowych przyjętych na podstawie art. 5 ust. 2 oraz art. 6 i 7, stosownie do przypadku, oraz podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich realizacji. W szczególności państwa członkowskie zapewniają dostępność odpowiednich postępowań administracyjnych lub sądowych, aby umożliwić egzekwowanie obowiązków</i></p>	
--	--	--	--	--

			<p>wynikających z niniejszej dyrektywy.”</p> <p>Zapewnienie możliwości dochodzenia roszczeń w związku z naruszeniem w ramach procesu selekcji wymogów z art. 90gd projektowanej ustawy o ofercie publicznej przed sądami cywilnoprawnymi należy uznać za wystarczającą transpozycję ww. artykułu Dyrektywy 2022/2381.</p> <p>Komisja nie ma również uprawnień do nadzoru sposobu wykonania obowiązków, o którym mowa w projektowanym art. 90gh ust. 5 projektowanej ustawy o ofercie publicznej, tj. przekazywania przez spółkę sprawozdania Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania w terminie do dnia 15 marca każdego</p>	
--	--	--	--	--

			<p>roku. Projektodawca, a następnie ustawodawca powinien zawrzeć uprawnienia ww. pełnomocnika do weryfikacji prawidłowości wypełnienia obowiązku, który przewidziany jest w projekcie ustawy, przez spółkę wobec Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania.</p> <p>W świetle powyższego aktualna również pozostaje uwaga z lp. 2 w kontekście możliwości nakładania sankcji administracyjnej za ewentualny brak podjęcia uchwały o określonej treści przez walne zgromadzenie.</p>	
60.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (PRP)	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e	<p>Proponujemy doprecyzowanie przepisów ustawy o ofercie publicznej, których niestosowanie może powodować sankcje dla spółek — analogicznie</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 96e. 2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków,</p>

			<p>do sposobu uregulowania tego w dyrektywie (poprzez odniesienie do konkretnych zapisów). Aktualnie przepis dotyczący sankcji, odwołuje się ogólnie do zasad wprowadzonych w projektowanym rozdziale 4a i 4aa co nie pozostaje w spójności z przepisami dyrektywy. Wprowadza to także niepewność spółek co do podstaw mogących być podstawą nałożenia sankcji administracyjnych. W projekcie przepisów dotyczących sankcji proponujemy wyraźnie zaznaczyć (zgodnie z pkt 48 wstępu do dyrektywy), że: sankcje nie powinny mieć zastosowania do spółek giełdowych jako takich, jeżeli na mocy prawa krajowego danego działania lub zaniedbania nie można przypisać danej spółce, lecz innym osobom fizycznym lub prawnym, takim jak poszczególni</p>	<p>o których mowa w art. 90ge, art. 90gi, Komisja nakłada karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.”.</p>
--	--	--	--	--

			<p>akcjonariusze. W związku z tym proponujemy, by projektowany art. 96e przyjął następujące brzmienie: „1. 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 ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy. 2. W przypadku uprawdopodobnienia niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków, o których mowa w rozdziale 4aa, spółka obowiązana jest wykazać, że nie dopuściła</p>	
--	--	--	---	--

			się naruszenia.”	
61.	Związek Banków Polskich (ZBP)	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e ust. 1	<p>Projektowany przepis dotyczący sankcji odwołuje się ogólnie do zasad wprowadzonych w rozdziale 4a i 4aa ustawy o ofercie publicznej, co nie pozostaje w spójności z przepisami dyrektywy 2022/2381 oraz nie różnicuje potencjalnych naruszeń pod kątem wysokości maksymalnej sankcji za ich popełnienie. Przy takim kształcie przepisów trudno określić, jakiej rangi niespełnienie wymogu będzie kończyć się sankcją maksymalną – czy będzie to przykładowo nieprawidłowe wykonania obowiązku sprawozdawczego (opóźnienie w przekazaniu sprawozdania).</p> <p>Potencjalna maksymalna sankcja możliwa do nałożenia przez KNF za</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„3) dotychczasową treść art. 96e oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 i 3 w brzmieniu:</p> <p>„2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge, art. 90gi, Komisja nakłada karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.</p> <p>3. Spółka odpowiada wyłącznie za działania lub zaniechania, które można jej przypisać zgodnie prawem.”</p> <p>Zgodnie z art. 8 dyrektywy sankcje, które mogą zostać nałożone na spółkę muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. W ocenie projektodawcy kara pieniężna do wysokości 1mln zł, w przypadku wielu</p>

			<p>niewykonanie lub nienależyte wykonanie przez spółkę obowiązków, o których mowa w rozdziale 4a i 4aa jest bardzo wysoka. Kwota 10% całkowitego rocznego przychodu stanowi limit stosowany w prawie bankowym dla najcięższych naruszeń.</p> <p>Nadto należy zauważyć, że zmieniany jest wymiar sankcji możliwych do nałożenia w przypadku innych naruszeń nie związanych z transpozycją dyrektywy 2022/2381. Proponowana zmiana wykracza poza proces implementacji i również nie została uzasadniona przez projektodawcę. W ramach projektowanych zmian znacznemu podwyższeniu uległa obowiązująca już kara za naruszenie obowiązków, o których mowa w rozdziale 4a „Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie</p>	<p>spółek publicznych nie spełniałaby powyższych wymogów. Jednocześnie propozycja przepisu stanowi, że kara pieniężna może zostać nałożona „do wysokości” kwoty określonej w przepisie. Zapewnia to proporcjonalność ewentualnej kary, jak też nałożenie kary niższej niż wskazana kwota. Propozycja nałożenia kary za nieosiągnięcie przez spółkę określonego w ustawie udziału przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci w organach spółki nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ dyrektywa nie przewiduje kary za nieosiągnięcie celu wskazanego w art. 5 ust. 1 dyrektywy. Sankcje mogą znaleźć zastosowanie w przypadku naruszenia przez spółki giełdowe przepisów krajowych przyjętych na podstawie art. 5 ust. 2 oraz art. 6 i 7.</p>
--	--	--	---	---

			<p>o wynagrodzeniach” – maksymalna wysokość tej kary wzrosła z 1.000.000 zł do 10% całkowitego rocznego przychodu spółki za ostatni zbadany rok obrotowy. Nie widzimy podstaw do podwyższania tej sankcji i nie zostało to w żaden sposób uzasadnione.</p> <p>Niezależnie od powyższego, zastanowienia wymaga, czy zaproponowana sankcja spełnia wszystkie cele przewidziane w dyrektywie 2022/2381. Zgodnie z dyrektywą 2022/2381 sankcja powinna być skuteczna, proporcjonalna i odstraszająca, tak by zapewnić realizację głównego celu regulacji – czyli tego, by spółki realizowały cele liczbowe w swoich organach.</p> <p>Jako przykładowe sankcje w art. 8 dyrektywy 2022/2381 wskazano między innymi na: „możliwość</p>	
--	--	--	--	--

			<p>unieważnienia lub stwierdzenia nieważności przez organ sądowy decyzji dotyczącej selekcji dyrektorów podjętej w sposób sprzeczny z przepisami krajowymi”. Opierając się na rozwiązaniach przyjętych w innych państwach członkowskich – potencjalnymi sankcjami mogą być także: wstrzymanie wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia dla członków zarządu do momentu osiągnięcia przez spółkę celów liczbowych w swoich organach, czy pozostawienie pustego miejsca w organie spółki w przypadku, gdy w ramach selekcji nie został wybrany kandydat spółki niedoreprezentowanej.</p> <p>Propozycja zmiany:</p> <p>Proponujemy nadanie art. 96e ustawy o ofercie</p>
--	--	--	---

			<p>publicznej następującego brzmienia:</p> <p>„1. 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 1 000 000 zł.</p> <p>2. W przypadku nie osiągnięcia przez spółkę celu, o którym mowa w art. 90gg, Komisja może nałożyć karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.”</p>	
62.	Związek Banków Polskich (ZBP)	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e ust. 2	Analiza propozycji art. 96e ust. 2 ustawy o ofercie publicznej wskazuje, że zaproponowane	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu:

			<p>sformułowania nie prowadzą do pełnej transpozycji postanowień dyrektywy 2022/2381.</p> <p>Propozycja kierunku zmiany:</p> <p>W projekcie przepisów dotyczących sankcji proponujemy wyraźnie zaznaczyć, zgodnie z motywem 48 preambuły dyrektywy 2022/2381, że: „Sankcje nie powinny mieć zastosowania do spółek giełdowych jako takich, jeżeli na mocy prawa krajowego danego działania lub zaniedbania nie można przypisać danej spółce, lecz innym osobom fizycznym lub prawnym, takim jak poszczególni akcjonariusze”.</p>	<p>„Art. 96e. 3. Spółka odpowiada wyłącznie za działania lub zaniechania, które można jej przypisać zgodnie z prawem.”.</p>
63.	Fundacja Liderów Biznesu	Art. 3	Zgodnie z art. 3 Projektu Spółka jest zobowiązana do podjęcia środków w celu zapewnienia, aby osoby należące do	Uwaga nieuwzględniona. Projekt ustawy (jak też dyrektywa) nie przewiduje skracania kadencji lub wygaśnięcia mandatów członków zarządu, którzy będą pełnili swoje

			<p>niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w organach spółki w odpowiedniej liczbie do dnia 30 czerwca 2026r., co sugeruje konieczność podjęcia działań przez każdą spółkę, niezależnie od tego, czy rzeczywiście konieczna jest zmiana osobowa w organach.</p> <p>Jednak spółka nie powinna być zmuszona do zwolnienia członków organów tylko po to, by móc wybrać kandydatów zgodnie z przepisami ustawy, a tym samym udowodnić, że podjęta środki w celu zapewnienia odpowiedniej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach zarządczych.</p> <p>Sugeruje się doprecyzowanie, że działania Spółki zmierzające do</p>	<p>funkcje w dniu wejścia w życie ustawy implementującej dyrektywę. Projekt ustawy (zgodnie z dyrektywą) stanowi, że w przypadku, gdy spółka nie osiągnie odpowiedniej równowagi płci w swoich organach (przewidzianej w projekcie ustawy) to wówczas zobowiązana jest do przeprowadzania przyszłych procesów wyboru kandydatów zgodnie z projektowanym art. 90gd. Jeżeli natomiast przeprowadzi proces selekcji niezgodnie z wymogami może zostać nałożona na nią sankcja, o której mowa w art. 96e.</p>
--	--	--	---	---

			zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w organach spółki w odpowiedniej liczbie powinny zostać podjęte w ramach zwykłych czynności w zakresie zarządzania.	
64.	Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG)	Art. 3	<p>„2. W przypadku gdy w spółce, o której mowa w art. 90gb ust. 1, prawa z akcji wykonuje minister właściwy do spraw aktywów państwowych, termin określony w ust. 1 upływa z dniem 31 grudnia 2025 r.”</p> <p>W projektowanym brzmieniu termin 31 grudnia 2025 r. mógłby objąć spółki, w których wystarczy posiadanie tylko jednej akcji danej spółki przez ministra właściwego</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 3. 1. Spółka, o której mowa w art. 90gb ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, zobowiązana jest do podjęcia środków w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2 do dnia 30 czerwca 2026r.</p> <p>2. W przypadku gdy w spółce, o której mowa w art. 90gb ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, prawa z akcji wykonuje minister właściwy do spraw aktywów państwowych, termin</p>

			<p>do spraw aktywów państwowych. Ponadto przepis powinien dotyczyć także spółek w których prawa z akcji wykonuje inny przedstawiciel Skarbu Państwa. W uzasadnieniu do projektu nie ma wyjaśnienia dlaczego akurat tylko spółki w których minister właściwy do spraw aktywów państwowych posiada nawet jedną akcję mają być objęte tym bardziej restrykcyjnym terminem. Art. 3 ust. 2 powinien zostać doprecyzowany w sposób, który będzie bardziej proporcjonalny, np. powinien dotyczyć spółek w których Skarb Państwa jest największym akcjonariuszem.</p>	<p>określony w ust. 1 uptywa z dniem 31 grudnia 2025 r.”.</p>
65.	Emitenci, będących spółkami członkowskimi SEG	Art. 3 ust. 1 i 2	<p>Zgodnie z tym artykułem Spółka, o której mowa w art. 90gb ust. 1, zobowiązana jest do</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. Propozycja przedstawiona w projekcie jest odpowiedzią na postulat zgłoszony przez Ministra Aktywów</p>

			<p>podjęcia środków w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gg, do dnia 30 czerwca 2026 r. W przypadku spółki, w której prawa z akcji wykonuje minister właściwy do spraw aktywów państwowych, termin określony w ust. 1 upływa z dniem 31 grudnia 2025 r. Brak jest w ocenie Spółki uzasadnienia merytorycznego dla określenia dwóch różnych terminów na spełnienie celu określonego w dyrektywie, a następnie w ustawie, takiego uzasadnienia nie przedstawia także uzasadnienie do projektu ustawy. Co więcej, takie rozróżnienie stanowiłoby przejaw nierównego</p>	<p>Państwowych. Projektodawca w pełni podziela argumenty przemawiające za uwzględnieniem postulatu: „dążenie do różnorodności i równowagi płci w strukturach zarządczych i nadzorczych to nie tylko kwestia spełnienia norm prawnych, ale przede wszystkim inwestycja w zrównoważony i innowacyjny rozwój polskiej gospodarki. Dlatego, w obliczu wyzwań wskazanych w przepisach dyrektywy, spółki z udziałem Skarbu Państwa powinny być postrzegane jako wizytówka Polski i powinny być liderami w przetamywaniu barier i osiągnięciu celów określonych w przepisach wdrażających dyrektywę. Osiągając te cele spółki z udziałem Skarbu Państwa będą prekursorem zmian, wyznaczając standardy i inspirując pozostałych uczestników obrotu gospodarczego, dzięki temu będą mogły się stać się liderami we wzmacnianiu pozycji zawodowej kobiet i przetamywaniu barier oraz osiągnięciu celów różnorodności. Z tego względu zasadnym jest, aby spółki z udziałem Skarbu Państwa miały postawione bardziej ambitne cele, jeśli chodzi o termin realizacji</p>
--	--	--	--	---

			<p>traktowania przez ustawodawcę podmiotów publicznych usytuowanych na rynku regulowanym. Stąd postuluje się za skreśleniem ust. 2 i ujednoczeniem terminu przez przyjęcie jednej daty granicznej na dzień 30 czerwca 2026r. Powyższe pozwoli na uzyskanie optymalnego czasu na dostosowanie się spółek publicznych do regulacji ustawy oraz pozostanie w zgodzie z art. 5 ust. 2 Dyrektywy. Dyrektywa nie wprowadza bowiem takiego rozróżnienia terminowego w ujęciu podmiotowym.</p>	<p>przepisów ustawy jak również objęcie tym obowiązkiem również spółek niepublicznych nadzorowanych przez Ministra Aktywów Państwowych – będących dużymi przedsiębiorcami (zgodnie z ustawą Prawo przedsiębiorców).”.</p>
66.	Związek Banków Polskich (ZBP)	Art. 3 ust. 1	<p>Dostrzegamy potrzebę uzupełnienia przepisów przejściowych o ścieżkę dojścia dla spółki, która na dzień wejścia w życie ustawy (28 grudnia 2024) nie spełnia celów liczbowych w swoich</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. W ocenie projektodawcy wystarczające jest zobowiązanie spółek do uwzględnianie w polityce równowagi płci informacji, o których mowa w art. w projektowanym art. 90gd ust. 3</p>

		<p>organach. Niezależnie od danych publikowanych w ramach sprawozdań, spółka powinna także ujawnić swoją strategię (np. w postaci mapy drogowej) jak zamierza osiągnąć cele liczbowe w swoich organach do 30 czerwca 2026.</p> <p>Propozycja zmiany:</p> <p>Proponujemy nadanie art. 3 ust. 1 projektu ustawy następującego brzmienia</p> <p>„Spółka, o której mowa w art. 90gb ust. 1, zobowiązana jest do podjęcia środków w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gg, do dnia 30 czerwca 2026r.</p> <p>Spółka ujawnia w raporcie rocznym za rok 2024 i 2025 informacje o</p>	<p>(Polityka równowagi płci określa w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie mające na celu spełnienie wymogów określonych w art. 90gc ust. 2; 2) zasady wskazywania kandydatów do organów spółek; 3) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn; 4) strategię zarządzania zasobami ludzkimi.).
--	--	---	---

			<p>środkach, które przyjęła lub zamierza przyjąć w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gg, a także stopniu zgodności z ustawą oraz deklaracji działań i czasu, w którym stan zgodności zostanie osiągnięty (w postaci mapy drogowej, strategii) w okresie od daty wejścia w życie do 30 czerwca 2026 r.”</p>	
67.	Związek Banków Polskich (ZBP)	Art. 3 ust. 2	<p>Zwracamy uwagę, że skrócony okres na osiągnięcie celów liczbowych w organach spółek (do 31 grudnia 2025) dotyczy tylko spółek Skarbu Państwa bezpośrednio nadzorowanych przez MAP. Tym samym nie obejmuje</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. Propozycja przedstawiona w projekcie jest odpowiedzią na postulat zgłoszony przez Ministra Aktywów Państwowych. Projektodawca w pełni podziela argumenty przemawiające za uwzględnieniem postulatu: „dążenie do różnorodności i równowagi płci w strukturach zarządczych i nadzorczych</p>

			<p>spółek Skarbu Państwa, które MAP nadzoruje w sposób pośredni. Nie widzimy podstawy do różnicowania sytuacji ww. spółek. Tym bardziej, że przepisy implementowanej dyrektywy nie przewidują takiego zróżnicowania.</p> <p>Propozycja kierunku zmiany:</p> <p>Proponujemy uspoźnienie terminu osiągnięcia celów liczbowych w organach (30 czerwca 2026) dla wszystkich spółek, o których mowa w nowym art. 90gb ust. 1 ustawy o ofercie publicznej.</p>	<p>to nie tylko kwestia spełnienia norm prawnych, ale przede wszystkim inwestycja w zrównoważony i innowacyjny rozwój polskiej gospodarki. Dlatego, w obliczu wyzwań wskazanych w przepisach dyrektywy, spółki z udziałem Skarbu Państwa powinny być postrzegane jako wizytówka Polski i powinny być liderami w przełamywaniu barier i osiąganiu celów określonych w przepisach wdrażających dyrektywę. Osiągając te cele spółki z udziałem Skarbu Państwa będą prekursorem zmian, wyznaczając standardy i inspirując pozostałych uczestników obrotu gospodarczego, dzięki temu będą mogły się stać się liderami we wzmacnianiu pozycji zawodowej kobiet i przełamywaniu barier oraz osiąganiu celów różnorodności. Z tego względu zasadnym jest, aby spółki z udziałem Skarbu Państwa miały postawione bardziej ambitne cele, jeśli chodzi o termin realizacji przepisów ustawy jak również objęcie tym obowiązkiem również spółek niepublicznych nadzorowanych przez Ministra Aktywów Państwowych – będących dużymi przedsiębiorcami</p>
--	--	--	---	--

				(zgodnie z ustawą Prawo przedsiębiorców).”.
68.	Giełda Papierów Wartościowych (GPW)	Art. 3	<p>W odniesieniu do określonej w art. 3 Projektu daty na podjęcie środków zapewniających osiągnięcie odpowiedniego parytetu płci w organach spółek giełdowych, Giełda proponuje przyjęcie jednego, wspólnego dla wszystkich emitentów terminu, tj. 30 czerwca 2026 r. Dyrektywa w swoich przepisach normatywnych, tj. w art. 5 przewiduje jeden tylko termin na osiągnięcie zamierzonego celu.</p> <p>Co prawda, recital 36 Dyrektywy zawiera adresowany do państw członkowskich postulat, by spółki giełdowe, na które państwa te wywierają „dominujący wpływ” w rozumieniu dyrektywy Komisji 2006/111/WE, szybciej dostosowywały się do wymogów Dyrektywy,</p>	Uwaga nieuwzględniona.

			<p>jednak postulat ten nie znajduje odzwierciedlenia w części normatywnej tej regulacji. Uznać zatem można, że nawet jeżeli jest to idea, ze wszech miar, słuszna i uzasadniona to nie należy wprowadzać jej w drodze wymogu prawa powszechnie obowiązującego. Jak wynika z recjatal'u 36 Dyrektywy państwo członkowskie jako akcjonariusz podmiotu, na który wywiera on dominujący wpływ, dysponuje środkami, innymi niż norma prawna, do podjęcia działań i zapewnienia odpowiedniego parytetu płci w organach tejże spółki. Skarb Państwa jako akcjonariusz danej spółki może przecież korzystać z przysługujących mu uprawnień o charakterze korporacyjnym bez</p>	
--	--	--	--	--

			potrzeby sięgania po środki prawne.	
69.	Związek Banków Polskich (ZBP)	Art. 4	<p>Propozycja kierunku zmiany:</p> <p>Proponujemy dookreślenie okresu przejściowego na wdrożenie polityki zatrudnienia do 30 czerwca 2025. Tak, by polityka zatrudnienia – w przypadku gdy jest uchwalana albo akceptowana przez walne zgromadzenie – mogła być przyjęta na najbliższym zwyczajnym walnym zgromadzeniu, bez potrzeby organizowania nadzwyczajnego walnego zgromadzenia, którego celem będzie przyjęcie polityki zatrudnienia od momentu wejścia w życie ustawy tj. od 28 grudnia 2024.</p> <p>Powyższe rozwiązanie ograniczy koszty spółek dotyczący organizacji nadzwyczajnego walne zgromadzenie i rozwieje</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 4. Spółka, o której mowa w art. 90gb ust. 1, zobowiązana jest do przyjęcia polityki równowagi płci w organach spółki do dnia 30 czerwca 2025r.”.</p>

			wątpliwości do terminu wejścia w życie obowiązku posiadania polityki zatrudnienia (przepisy dyrektywy 2022/2381) wymagają jedynie wdrożenia przepisów krajowych w terminie do 28 grudnia 2024, a nie poszczególnych obowiązków wynikających z tych przepisów.	
70.	Fundacja Liderów Biznesu	Pozostałe uwagi do projektu	<p>Projekt nie reguluje sytuacji spółek giełdowych, które po 30 czerwca 2026 r. utracą status MŚP w zakresie terminu na wdrożenie obowiązków przewidzianych w Rozdziale 4aa.</p> <p>Proponuje się doprecyzowanie w jakim okresie spółki giełdowe, które po 30 czerwca 2026 r. utracą status MŚP, będą zobowiązane na wdrożenie obowiązków wynikających z Rozdziału 4aa.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Przepisy przejściowe przewidziane w projekcie ustawy dotyczą spółek, które będą spełniały kryteria podmiotów objętych regulacją. W przypadku podmiotów, które dopiero po 30 czerwca 2026 r. zostaną objęte wymogami projektowanej ustawy nie zachodzi potrzeba zapewnienia dodatkowych regulacji „ułatwiających” tym podmiotom wypełnienie nakładanych przez ustawę obowiązków, ponieważ przepisy krajowe implementujące dyrektywę będą obowiązywały już przez okres ok. 18 miesięcy. Zgodnie z § 30ust. 1 Zasad Techniki Prawodawczej „W przepisach</p>

				przejściowych reguluje się wpływ nowej albo znowelizowanej ustawy na stosunki powstałe pod działaniem ustawy albo ustaw dotychczasowych bez względu na to, czy do tych stosunków zamierza się stosować przepisy dotychczasowe, przepisy nowe czy przepisy regulujące ten wpływ w sposób odmienny od przepisów dotychczasowych i przepisów nowych.”.
71.	Fundacja Liderów Biznesu	Pozostałe uwagi do projektu	<p>Projekt nie reguluje sytuacji podmiotów, które po 30 czerwca 2026 r. zyskają status spółki giełdowej innej niż MŚP w zakresie terminu na wdrożenie obowiązków przewidzianych w Rozdziale 4aa.</p> <p>Proponuje się doprecyzowanie w jakim okresie po 30 czerwca 2026 r., spółki, które otrzymają status spółki giełdowej innej niż MŚP będą zobowiązane na wdrożenie obowiązków</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>j.w.</p>

			wynikających z Rozdziału 4aa.	
72.	Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG)	Uwaga techniczna do treści uzasadnienia do projektu ustawy	Zwracamy uwagę na nieprawidłowe odniesienie na str. 9 uzasadnienia do projektu ustawy, w którym przywołuje się wymagania, które są określone nie w art.90gf lecz w art.90gg: <i>„Do zdań Pełnomocnika należeć będą: promowanie, dokonywanie analiz, monitorowanie i wspieranie równowagi płci w organach spółek publicznych, a także publikowanie wykazu spółek publicznych, które spełniają wymagania określone w projektowanym art. 90gf (powinno być: art. 90gg) u.ofer. publ.”</i>	Uwaga uwzględniona.
73.	Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)	Uwagi szczegółowe	Niezależnie od powyższych uwag o charakterze ogólnym, uważamy, że projektowana ustawa	Uwaga uwzględniona w OSR projektu.

			<p>wymaga dalszych prac legislacyjnych w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • W kontekście nałożonego na państwa członkowskie obowiązku przekazywania do Komisji Europejskiej sprawozdań z realizacji i osiągnięcia celów WOB, zasadne jest wprowadzenie mechanizmu przeglądu stosowania nowych przepisów również na potrzeby wewnętrzne. W związku z tym proponujemy dodanie przepisu o następującej treści: <p><i>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</i></p> 	
--	--	--	--	--

			<i>odpowiedzialności spółek i ich organów za uporczywe uchylanie się od realizacji zobowiązań wynikających z ustawy.</i>	
74.	Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)	Uwagi szczegółowe	<p>W obecnym kształcie projektu brakuje procedury, która umożliwiłaby ocenę zakresu spełnienia wymogów ustawy w kontekście nakładania kar pieniężnych.</p> <p>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.</p>	<p>Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 90gj. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge oraz 90gi Komisja może wydać zalecenia w stosunku do spółki w celu zaprzestania naruszania przez nią obowiązków.”;</p> <p>„2) w art. 68 w ust. 1 pkt 5 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„5) nadzoru nad sposobem wykonywania obowiązków, o których mowa w rozdziałach 4 i 4a oraz art. 90gd i 90gh.”.</p>

75.	Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)	Uwagi szczegółowe	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.	Uwaga nieuwzględniona Ramy prawne dla współdziałania organy administracji publicznej zostały określone w kodeksie postępowania administracyjnego, stąd w ocenie projektodawcy nie zasadne wprowadzanie odrębnych zasad współpracy.
76.	Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)	Uwagi szczegółowe	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	Uwaga nieuwzględniona. Ustawa o ofercie publicznej nie posługuje się feminatywami. Nowelizacja tej ustawy powinna posługiwać się podobną terminologią.

			<p>formie męskiej, co może sugerować brak uwzględnienia perspektywy równościowej w języku prawnym.</p> <p>Wprowadzenie feminatywów byłoby istotnym krokiem w promowaniu równouprawnienia i neutralności językowej.</p>	
77.	Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)	Uwagi szczegółowe	<p>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</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>„Art. 90gd. 1. Walne zgromadzenie spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę równowagi płci w organach spółki (polityka równowagi płci).</p> <p>2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się jeżeli zasady dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach spółki zostały uwzględnione w innych regulacjach przyjętych przez spółkę.</p> <p>3. Polityka równowagi płci określa w szczególności:</p> <p>1) zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie</p>

		<p>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.</p> <p>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</p>	<p>mające na celu spełnienie wymogów określonych w art. 90gc ust. 2;</p> <p>2) zasady wskazywania kandydatów do organów spółek;</p> <p>3) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn;</p> <p>4) strategię zarządzania zasobami ludzkimi.”.</p>
--	--	--	--

			jej realne wdrożenie na poziomie operacyjnym.	
78.	Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)	Uwagi szczegółowe	<p>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.</p> <p>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</p>	Uwaga nieuwzględniona. W ocenie projektodawcy brak jest uzasadnienia dla wprowadzania dodatkowych obowiązków dla przedsiębiorców.

			<p>zasadne byłoby wprowadzenie przepisów, które obligowałyby spółki do:</p> <ul style="list-style-type: none">- informowania organu właściwego o zmianach wpływających na równowagę płci 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	
--	--	--	--	--

			<p>(np. w ciągu 6 miesięcy od zmiany).</p> <p>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.</p> <p>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 kluczowe dla zapewnienia zgodności z WOB.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>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.</p>	
79.	<p>Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)</p>	<p>Uwagi szczegółowe</p>	<p>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</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. W ocenie projektodawcy wprowadzone sankcje, jak też możliwość dochodzenia odszkodowania są odpowiednimi mechanizmami, które służą poprawie równowagi płci w organach spółek. Odnosząc się do konkretnych propozycji wskazać natomiast należy co następuje: - propozycja unieważnienia uchwały – przyjęcie przedstawionego rozwiązania mogłoby doprowadzić do paraliżu spółki, w przypadku gdy na skutek unieważnienia uchwały spółka</p>

			<p>przez Komisję, które w praktyce obciążają akcjonariuszy, może nie wystarczyć do zapewnienia skutecznego egzekwowania celów równowagi płci w organach spółek.</p> <p>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:</p> <p>- unieważnienie lub stwierdzenie nieważności uchwały walnego</p>	<p>nie posiadałaby organu lub w spółce funkcjonowałby organ kadłubowy niezdolny do podejmowania wiążących decyzji.</p> <p>- propozycja zawieszenia prawa do wynagrodzenia członków zarządu – naruszałaby co do zasady prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę . Poza tym zauważyć należy, że nie w każdej sytuacji zarząd odpowiada za wybór danej osoby do organu spółki.</p> <p>- propozycja publikowania wykazu spółek, które nie spełniają wymogów ustawy – w ocenie projektodawcy w pewien sposób postulat jest już uwzględniony, ponieważ do publicznej wiadomości będzie podany wykaz spółek, które spełniają wymogi odnoszące się do równowagi płci w organach spółek. Na podstawie tego wykazu nie będzie utrudnione ustalenie, czy dana spółka osiągnęła odpowiednią równowagę płci w swoich organach.</p>
--	--	--	--	---

			<p>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;</p> <p>- 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;</p> <p>- wprowadzenie obowiązku uzupełnienia składu</p>	
--	--	--	---	--

			<p>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.</p> <p>- 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;</p>	
--	--	--	--	--

			<p>- publikowanie tzw. „czarnych list” spółek niespełniających wymogów równowagi płci. Publiczne wskazanie spółek, które regularnie naruszają obowiązki wynikające z WOB, wzmocniłoby presję na poprawę sytuacji.</p> <p>Wprowadzenie powyższych mechanizmów zapewniłoby większą skuteczność egzekwowania przepisów oraz bardziej bezpośrednio wpływałoby na podmioty odpowiedzialne za przestrzeganie zasad równowagi płci.</p> <p>Równoczesne stosowanie różnych typów sankcji – od finansowych, poprzez sankcje związane z mandatami członków organów, aż po odpowiedzialność reputacyjną – mogłoby przyczynić się do</p>	
--	--	--	--	--

			zwiększenia skuteczności wdrażania polityk równowagi płci oraz lepszego dostosowania się spółek do wymogów WOB.	
80.	Ekspertki Stowarzyszenia Kongres Kobiet (SKK)	Uwagi szczegółowe	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.	Uwaga uwzględniona poprzez modyfikację projektu. Propozycja brzmienia przepisu: „Art. 90gi ust. 5. W terminie do dnia 30 czerwca każdego roku spółka przekazuje sprawozdanie za rok poprzedni Ministrowi ds. Równości.”.
81.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (PRP)	Art. 4	Postulujemy także przesunięcie terminu wejścia w życie ustawy z 28 grudnia 2024 r. na 1 lipca 2025 r. Obecna propozycja nie zapewnia spółkom dostatecznego czasu na przygotowanie odpowiednich regulacji	Uwaga nieuwzględniona. Projekt ustawy (jak też dyrektywa) nie przewiduje skracania kadencji lub wygaśnięcia mandatów członków zarządu, którzy będą pełnili swoje funkcje w dniu wejścia w życie ustawy implementującej dyrektywę. Projekt ustawy (zgodnie z dyrektywą) stanowi, że w przypadku, gdy spółka nie

			wewnętrznych i skonsultowania ich z inwestorami, a także przeprowadzenia koniecznych zmian (m.in. kwestia zwołania walnego zgromadzenia). Widzimy jednak potrzebę wprowadzenia okresu przejściowego w kształtowaniu składów organów w sposób zapewniający równowagę płci dla aktualnie trwających kadencji organów, które kończą się po 30 czerwca 2026 r., aby nie było konieczne odwoływanie członków organów w trakcie trwających kadencji	osiągnie odpowiedniej równowagi płci w swoich organach (przewidzianej w projekcie ustawy) to wówczas zobowiązana jest do przeprowadzania przyszłych procesów wyboru kandydatów zgodnie z projektowanym art. 90ge. Jeżeli natomiast przeprowadzi proces selekcji niezgodnie z wymogami może zostać nałożona na nią sankcja, o której mowa w art. 96e.
82.	Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce (ZPF)	Art. 4	Postulujemy wydlużenie terminu na wejście w życie ustawy z 28 grudnia 2024 r. na 1 lipca 2025 r. Obecnie termin jest zbyt krótki i nie zapewnia spółkom dostatecznego czasu na przygotowanie	Uwaga nieuwzględniona. Zgodnie z art. 11 dyrektywy Państwa członkowskie zobowiązane są do przyjęcia przepisów ustawowych niezbędnych do wykonania dyrektywy do dnia 28 grudnia 2024 r.

			odpowiednich regulacji, ich skonsultowanie z inwestorami oraz przeprocesowanie zmian (zwołanie walnego zgromadzenia).	
--	--	--	---	--

Warszawa, dnia 06 grudnia 2024 r.

Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych w ramach opiniowania *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 (UC63)*
(projekt z dnia 5 września 2024 r.)

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagi	Uwaga dotyczy	Treść uwagi	Stanowisko MS
1.	Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF)	Uwaga ogólna	UKNF zwraca uwagę, iż zakres nadzoru sprawowany przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF) nad emitentami papierów wartościowych, w tym spółkami giełdowymi nie obejmuje materii objętych Dyrektywą 2022/2381. Przepisanie KNF nadzoru nad realizacją obowiązków wynikających z przedmiotowej dyrektywy jedynie przez pryzmat nałożenia go na spółki	Uwaga nieuwzględniona. Propozycja Ministerstwa umiejscowienia projektowanych przepisów w ustawie - Kodeks spółek handlowych nie zasługuje na aprobatę. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawiają głównie następujące argumenty: <ul style="list-style-type: none">• Kodeks spółek handlowych nie zawiera przepisów regulujących tak szczegółowe kwestie, jak zasady zatrudniania członków organów spółek publicznych; Kodeks spółek handlowych wprowadza pewne ramy, w jakich każda spółka handlowa może

			<p>giełdowe, w ocenie UKNF nie jest wystarczającym argumentem legitymizującym takie działanie.</p> <p>W ocenie Urzędu implementacja przepisów 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 7.12.2022; dalej: Dyrektywa 2022/2381) powinna mieć miejsce w innym akcie prawnym niż ustawa o ofercie publicznej, a mianowicie w ustawie z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 18, dalej: KSH).</p> <p>Uzasadnienie</p>	<p>działać. Określa przede wszystkim ustrój prawny spółki, prawa i obowiązków jej wspólników, jak też ogół zdarzeń i czynności prawnych, które zachodzą w procesie tworzenia spółki oraz w sferze procesów odnoszących się do członkostwa w spółce;</p> <ul style="list-style-type: none"> • zakres regulacji zawartej w przepisach ustawy o ofercie publicznej obejmuje nie tylko tryby przeprowadzania oferty publicznej papierów wartościowych, zasady wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu, ale również reguły odnoszące się do spółek publicznych, o których mowa w tej ustawie, które wyznaczają szczególną pozycję prawną spółek publicznych i ich akcjonariuszy; • zgodnie z systematyką ustawy o ofercie publicznej w regulacji wyodrębnić można odrębne rozdziały poświęcone szczegółowej problematyce. W rozdziale 4a „POLITYKA WYNAGRODZEŃ I SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH” uregulowane zostały zasady i zakres przyznanego
--	--	--	---	--

			<p>W ocenie Urzędu nie jest zasadnym włączanie do zakresu nadzoru KNF nad emitentami materii objętej Dyrektywą 2022/2381. Zgodnie z założeniami projektowanej ustawie o ofercie publicznej KNF ma sprawować nadzór nad stosowaniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, w toku procesu selekcji kandydatów na te stanowiska. Tymczasem KNF systemowo, tj. zgodnie z art. 5 pkt 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o nadzorze nad rynkiem kapitałowym sprawuje nadzór nad emitentami papierów wartościowych, w tym spółkami giełdowymi pod kątem realizacji przez te podmioty określonych w przepisach prawa obowiązków</p>	<p>członkom organów spółek publicznych wynagrodzenia. Regulacje objęte rozdziałem 4a dotyczące polityki wynagrodzeń członków organów spółek publicznych są zbliżone do zmian przewidzianych w przedłożonym przez Ministra Sprawiedliwości projekcie implementującym dyrektywę 2022/2381. Stąd też przyjęty przez projektodawcę sposób implementacji dyrektywy 2022/2381 - poprzez dodanie rozdziału 4aa „Polityka zatrudniania w organach spółki” w ustawie o ofercie publicznej zapewnia kompleksowe uregulowanie polityki wynagrodzeń i zatrudniania członków organów reprezentacji i nadzoru spółek publicznych w jednym akcie prawnym. Projekt ustawy przygotowany przez Ministerstwo Sprawiedliwości stanowi niejako kontynuację przyjętych dotychczas rozwiązań.</p> <p>b) „Art. 90gc ust. 1 projektowanej ustawy o ofercie publicznej – W ocenie UKNF określenie, iż organem właściwym do przyjęcia polityki wynagrodzeń jest walne zgromadzenie</p>
--	--	--	--	---

			<p>związanych z ich uczestnictwem w rynku kapitałowym. Obowiązki te co do zasady ograniczone są do wymogów informacyjnych i notyfikacyjnych związanych z: (i) dokonywaniem oferty publicznej papierów wartościowych, (ii) dopuszczeniem papierów wartościowych do obrotu na rynku regulowanym lub (iii) ubieganiem się o dopuszczenie papierów wartościowych do obrotu na rynku regulowanym. KNF nie nadzoruje działalności gospodarczej ani sytuacji finansowej tego rodzaju podmiotów, a tym bardziej nie sprawuje nadzoru korporacyjnego. Jak wynika z powyższego nadzór KNF wobec ww. podmiotów nie obejmuje więc kwestii korporacyjnych, czy dotyczących</p>	<p>spółki może rodzić trudności w egzekwowaniu ww. obowiązku od spółki i ewentualnym sankcjonowaniu jego niewykonania lub nienależytego wykonania. Należy zwrócić uwagę, iż w obowiązującym stanie prawnym nie ma środków, które mogłyby przymusić walne zgromadzenie spółki (akcjonariuszy spółki) do podjęcia uchwały określonej treści. Podjęcie takiej uchwały może być w niektórych okolicznościach (ze względu na brak odpowiedniego kworum albo większości) niemożliwe bądź bardzo utrudnione. Zgodnie z art. 8 ust. 2 Dyrektywy 2022/2381 spółki giełdowe mogą odpowiadać wyłącznie za działania lub zaniechania, które można im przypisać zgodnie z prawem krajowym. W świetle prawa krajowego co najmniej wątpliwa jest możliwość nakładania sankcji na spółkę prawa handlowego za brak podjęcia przez jej akcjonariuszy uchwały określonej treści (patrz: art. 96e projektowanej ustawy o ofercie publicznej). W związku z powyższym, należy rozważyć wskazanie innego organu, str. 4 który byłby uprawniony do</p>
--	--	--	---	---

			<p>ich wewnętrznej organizacji, a tego rodzaju obowiązki wprowadza projektowana regulacja. Co więcej żadna z regulacji Dyrektywa 2022/2381 nie ustanawia KNF jako organu właściwego do sprawowania tego nadzoru, pozostawiając w tym zakresie swobodę implementacyjną państwom członkowskim.</p> <p>W ocenie Urzędu właściwym aktem prawnym jest ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, z następujących powodów:</p> <p>a) KSH jest aktem regulującym stosunki korporacyjne, w szczególności skład i obsadzanie stanowisk w organach spółek handlowych;</p>	<p>przyjęcia polityki zatrudnienia (np. rady nadzorczej).”.</p>
--	--	--	--	---

			<p>b) obecnie KSH zawiera już przepisy regulujące szczególne rozwiązania ustrojowe dla spółek publicznych;</p> <p>c) naczelne cele Dyrektywa 2022/2381 (por. pkt 1-5 preambuły) nie są ograniczone wyłącznie do spółek publicznych – celem jest promocja równości płci w ogóle. Wykorzystanie spółek publicznych ma charakter praktyczny, instrumentalny – jest to zbiór wyraźnie oznaczonych jednostek o szczególnej widoczności, wśród których można spodziewać się największych przedsiębiorstw w danej jurysdykcji;</p> <p>d) implementowane wymogi i regulacje Dyrektywy</p>	
--	--	--	---	--

			<p>2022/2381 nie mają faktycznego ścisłego związku ani z pozyskiwaniem finansowania (oferty publiczne) ani z ochroną interesów inwestorów, wspólników spółek (obowiązki informacyjne), które to obszary są szczególnie regulowane w ustawie o ofercie publicznej.</p> <p>Cele regulacji Dyrektywy 2022/2381 są „ogólnospołeczne” i abstrahują od interesów korporacyjnych obecnych i potencjalnych inwestorów.</p> <p>W ocenie UKNF podmiotem sprawującym nadzór nad realizacją obowiązków nakładanych przez Dyrektywę 2022/2381 i przepisy ją implementujące, mógłby być właściwy sąd</p>	
--	--	--	--	--

			<p>rejestrów – również w zakresie sprawozdawczym, natomiast projektowaną karę pieniężną można przedstawić w ujęciu karnoprawnym, a nie administracyjnym.</p>	
2.	<p>Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF)</p>	<p>Art. 1 pkt 2 w zakresie art. 90gc ust. 3</p>	<p>UKNF proponuje modyfikację jego brzmienia w następujący sposób:</p> <p><i>„3. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej w miejscu przeznaczonym na komunikację z akcjonariuszami politykę zatrudnienia.”</i></p> <p>Uzasadnienie Aktualnie przepis ten brzmi:</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona. Projekt jest zgodny z art. 6 ust. 5 dyrektywy, zgodnie z którym: „W przypadkach, gdy proces selekcji kandydatów w celu powołania lub wyboru na stanowisko dyrektorskie dokonuje się w drodze głosowania akcjonariuszy lub pracowników, państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do zapewnienia, aby głosujący dysponowali właściwymi informacjami dotyczącymi środków określonych w niniejszej dyrektywie, w tym sankcji wobec spółek giełdowych z tytułu nieprzestrzegania swoich zobowiązań.”</p>

		<p><i>„3.Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej w miejscu przeznaczonym na komunikację z akcjonariuszami politykę zatrudnienia oraz informację o sankcjach, o których mowa w art. 96e.”</i></p> <p>W ocenie UKNF brak jest uzasadnienia dla nałożenia na spółkę obowiązku publikacji informacji o możliwych sankcjach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa na stronie spółki. Pozostałe przepisy regulujące obowiązki informacyjne nie nakładają na spółki takich obowiązków.</p> <p>Zgodnie z art. 7 ust. 1 Dyrektywy 2022/2381: „Państwa członkowskie</p>	
--	--	--	--

			<p><i>zobowiązują spółki giełdowe do przekazywania właściwym organom raz w roku informacji na temat reprezentacji płci w ich organach, z rozróżnieniem na dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych, oraz na temat środków podjętych z myślą o osiągnięciu mających zastosowanie celów określonych w art. 5 ust. 1 oraz, w stosownych przypadkach, celów ustalonych zgodnie z art. 5 ust. 2.</i></p> <p><i>Państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do publikowania tych informacji w odpowiedni i łatwo dostępny sposób na ich stronach internetowych”.</i></p> <p>Dyrektywa 2022/2381 nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku</p>	
--	--	--	---	--

			wprowadzenia wymogu publikacji informacji o możliwych sankcjach przez emitentów. Wprowadzenie dodatkowe obowiązków – ponad ten wynikający z Dyrektywy 2022/2381 – wydaje się być niecelowy i nadmiarowe.	
3.	Prezes Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (PGRP)	Art. 1 pkt 3 w zakresie art. 96e	W art. 1 pkt 3 projektu nadaje się nową treść art. 96e zmienianej ustawy, zgodnie z którą na spółkę, która nie wykonuje lub wykonuje w sposób nienależyty obowiązki, o których mowa w rozdziale 4a i 4aa, Komisja Nadzoru Finansowego (KNF) może nałożyć karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy. W	Uwaga nieuwzględniona. Sankcje, o których w projekcie ustawy przewidziane są za naruszenie obowiązków wskazanych w art. 6 i 7 w zw. z art. 8 dyrektywy, a więc w przypadku: - nie przeprowadzenia selekcji kandydatów zgodnie z wymogami dyrektywy w przypadku nie osiągnięcia wymaganej równowagi płci w organach spółki, - nie udzielenia wymaganych informacji niewybranemu kandydatowi na członka organu (art. 6 ust. 4),

			<p>przypadku uprawdopodobnienia niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków, o których mowa w rozdziale 4aa, spółka obowiązana jest wykazać, że nie dopuściła się naruszenia.</p> <p>Wątpliwości budzi drugie zdanie przywołanego przepisu, które nie jest oparte na treści implementowanej dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków.</p> <p>Przepisy art. 8 ww. dyrektywy odnoszące się do sankcji za określone naruszenia w ramach selekcji kandydatów nie nakładają na państwa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - nie przekazania wymaganych informacji akcjonariuszom lub pracownikom spółki (art. 6 ust. 5), - nie wykonania obowiązków sprawozdawczych przewidzianych w art. 7 dyrektywy. <p>W celu doprecyzowania przepisów w projekcie ustawy wprowadzono następujące zmiany:</p> <p><i>„3) dotychczasową treść art. 96e oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 i 3 w brzmieniu:</i></p> <p><i>„2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge, art. 90gi, Komisja nakłada karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 5% całkowitego rocznego przychodu wykazanego w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.</i></p> <p><i>3. Spółka odpowiada wyłącznie za działania lub zaniechania, które można jej przypisać zgodnie prawem.”</i></p>
--	--	--	---	---

		<p>członkowskie obowiązku szczególnego uregulowania ciężaru dowodu, jak ma to miejsce w projekcie. Wedle ogólnych zasad postępowania administracyjnego to organy administracji publicznej, stojąc na straży praworządności, podejmują wszelkie czynności niezbędne do dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego oraz do załatwienia sprawy. Organy administracji publicznej mają również obowiązek w sposób wyczerpujący zebrać i rozpatrzeć cały materiał dowodowy (art. 7 oraz art. 77 § 1 k.p.a.).</p> <p>Proponowany przepis przewiduje natomiast, że gdy spółka nie wykaże działania zgodnego z prawem, to już samo</p>	<p>Odnosząc się natomiast do uwagi dotyczącej uprawdopodobnienia naruszenia obowiązków przez spółkę, które mogą skutkować nałożeniem sankcji, wskazać należy, że dyrektywa wprowadza odwrócony ciężar dowodu (art. 6 ust. 4).</p> <p>Z tego względu osoba, która zarzuca naruszenie wymogów, o których mowa w art. 90gd ust. 1 i 2 zobowiązana jest jedynie do uprawdopodobnienia faktu posiadania równorzędnych kwalifikacji z kandydatem wybranym. Natomiast spółka zobowiązana jest do udowodnienia, że nie dopuściła się naruszeń, które skutkować mogą zastosowaniem sankcji (art. 90gf ust. 2 i 3).</p> <p>W związku z powyższym sankcja nie będzie mogła być nałożona na spółkę, jeżeli udowodni ona, że nie naruszyła wyżej wymienionych obowiązków.</p>
--	--	---	--

			<p>uprawdopodobnienie niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków będzie wystarczające do nałożenia kary. Tym samym odstępuje się od ogólnych reguł dowodzenia w postępowaniu administracyjnym, które są szczególnie surowe w sprawach sankcyjnych (art. 7a i art. 81a k.p.a.). Wątpliwości co do takiego rozwiązania potęguje brak jednoznacznego odesłania do konkretnych obowiązków oraz zastosowania niedookreślonego zwrotu „nienależytego wykonania”, jak i brak uregulowania szczególnych dyrektyw wymiaru kary. Skutkować to będzie swobodnym uznaniem organu w zakresie ustalenia granic uprawdopodobnienia uzasadniającego nałożenie kary, a tym samym granic</p>	
--	--	--	---	--

			<p>odpowiedzialności spółki. Wobec braku wskazania szczególnego uzasadnienia dla tak daleko idącego odstępstwa od zasad postępowania w sprawach administracyjnych kar pieniężnych, rekomendujemy rezygnację z modyfikacji reguł ciężaru dowodu w przedmiotowych sprawach.</p>	
--	--	--	---	--

TABELA ZGODNOŚCI

- wersja z dnia 29 maja 2026 r.

TYTUŁ WDRAŻAJĄCEGO PROJEKTU AKTU PRAWNEGO		<p>Projekt 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.</p> <p>Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 18 i 96 oraz z 2026 r. poz. 176, 187 i 644).</p> <p>Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2026 r. poz. 583).</p> <p>Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 503).</p> <p>Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, 1795 i 1826 oraz z 2026 r. poz. 507).</p>			
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO		<p>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 (Dz. Urz. UE L 315 z 07.12.2022, str. 44)</p>			
WYJAŚNIENIE TERMINU WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTU		<p>Projekt przewiduje, że ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia jej ogłoszenia. Aktualny stan prac nad projektem uniemożliwia określenie terminu wejścia w życie ustawy na termin przewidziany w dyrektywie, tj. 28 grudnia 2024 r., dlatego zastosowano termin przewidziany w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych. Przewiduje się wejście w życie ustawy na przełomie trzeciego i czwartego kwartału 2026 r. Wejście w życie ustawy w tym terminie nie powinno spowodować żadnych negatywnych skutków.</p>			
PRZEPISY UNII EUROPEJSKIEJ					
Jedn. red.	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia T / N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów projektu	Wyjaśnienia

Art. 1	Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród dyrektorów spółek giełdowych poprzez ustanowienie skutecznych środków, których celem jest przyspieszenie postępów w osiągnięciu równowagi płci, przy jednoczesnym pozostawieniu spółkom giełdowym wystarczającego czasu na wprowadzenie niezbędnych w tym celu rozwiązań.	N			
Art. 2	Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do spółek giełdowych. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego Art. 90gb ust. 1 i 2	Art. 90gb. 1. Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o spółce, należy przez to rozumieć spółkę z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, której co najmniej jedna akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym, w co najmniej jednym państwie członkowskim. 2. Przepisów niniejszego rozdziału nie stosuje się do mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, 1795 i 1826 oraz z 2026 r. poz. 507).	

Art. 3 pkt 1	Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: 1) „spółka giełdowa” oznacza spółkę, której siedziba mieści się w państwie członkowskim i której akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 21 dyrektywy 2014/65/UE w co najmniej jednym państwie członkowskim;	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego Art. 90gb ust. 1	Art. 90gb. 1. Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o spółce, należy przez to rozumieć spółkę z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, której co najmniej jedna akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym, w co najmniej jednym państwie członkowskim.	
Art. 3 pkt 2	2) „organ spółki” oznacza organ administracyjny, zarządczy lub nadzorczy spółki giełdowej;	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego Art. 90gb ust. 3	3. Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o organach spółki, należy przez to rozumieć zarząd, radę nadzorczą lub odpowiednio radę administrującą spółki europejskiej, w której przyjęto system monistyczny.	

Art. 3 pkt 3	3) „dyrektor” oznacza każdego członka organu spółki, w tym członka, który jest przedstawicielem pracowników;	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanych: Art. 90gb ust. 3; Art. 90gi ust. 2 pkt 1	3. Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o organach spółki, należy przez to rozumieć odpowiednio zarząd, radę nadzorczą lub radę administrującą spółki europejskiej, w której przyjęto system monistyczny. 2. Sprawozdanie zawiera: 1) liczbę osób pełniących funkcje członków organów spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska;	Przepisy krajowe w odniesieniu do członków organów spółek nie postępują się terminem „dyrektor”, jak również odrębnym terminem dla członka organu, który jest przedstawicielem pracowników. Z tego względu w przepisach implementujących dyrektywę użyto terminu „członków organów”
Art. 3 pkt 4	4) „dyrektor wykonawczy” oznacza członka organu spółki w systemie monistycznym, który jest zaangażowany w bieżące zarządzanie spółką giełdową, lub – w przypadku systemu dualistycznego – członka organu spółki, który pełni funkcje zarządcze w spółce giełdowej;	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego Art. 90gb ust. 3	3. Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o organach spółki, należy przez to rozumieć zarząd, radę nadzorczą lub odpowiednio radę administrującą spółki europejskiej, w której przyjęto system monistyczny.	W polskim prawie spółek wyróżnia się system dualistyczny, gdzie funkcjonuje zarząd spółki, jako jej organ wykonawczy oraz radę nadzorczą spółki jako jej organ nadzoru. Członkowie zarządu spółki są członkami organu wykonawczego.

					W systemie monistycznym (który może wystąpić w spółce europejskiej) występuje rada administrująca, której członkowie pełnią zarówno funkcję wykonawczą jak też nadzorczą
Art. 3 pkt 5	5) „dyrektor niewykonawczy” oznacza członka organu spółki w systemie monistycznym niebędącego dyrektorem wykonawczym lub – w lub w przypadku systemu dualistycznego – członka organu spółki, który pełni funkcje nadzorcze w spółce giełdowej;	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego Art. 90gb ust. 3	3. Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o organach spółki, należy przez to rozumieć zarząd, radę nadzorczą lub odpowiednio radę administrującą spółki europejskiej, w której przyjęto system monistyczny.	W polskim prawie spółek wyróżnia się system dualistyczny, gdzie funkcjonuje zarząd spółki, jako jej organ wykonawczy oraz radę nadzorczą spółki jako jej organ nadzoru. Członkowie zarządu spółki są członkami organu wykonawczego. W systemie monistycznym (który może wystąpić w spółce europejskiej) występuje rada administrująca, której członkowie pełnią zarówno

					funkcję wykonawczą jak też nadzorczą
Art. 3 pkt 6	6) „organ spółki w systemie monistycznym” oznacza jeden organ, który wykonuje zarówno funkcję zarządczą, jak i funkcję nadzorczą w spółce giełdowej;	T	<p>Art. 38 ROZPORZĄDZENIA RADY (WE) NR 2157/2001 z dnia 8.10.2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)</p> <p>Art. 27 i 28 ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2026 r. poz. 583).</p>	<p>Art. 38. Na warunkach określonych przez niniejsze rozporządzenie w SE działają:</p> <p>a) walne zgromadzenie akcjonariuszy oraz</p> <p>b) organ nadzorczy i zarządzający (system dualistyczny) lub organ administracyjny (system monistyczny), w zależności od formy przyjętej w Statucie.</p> <p>Art. 27. Jeżeli w statucie SE przyjęto system monistyczny, zgodnie z art. 38 rozporządzenia 2157/2001, stosuje się przepisy tego rozporządzenia oraz niniejszego rozdziału. W takim przypadku w SE ustanawia się radę administrującą.</p> <p>Art. 28. 1. Rada administrująca prowadzi sprawy SE i reprezentuje SE oraz sprawuje stały nadzór nad jej działalnością.</p>	

Art. 3 pkt 7	7) „system dualistyczny” oznacza system, w którym funkcję zarządczą i funkcję nadzorczą w spółce giełdowej sprawują odrębne organy;	T	<p>Art. 368 § 1, 381, 382 § 1 Kodeksu spółek handlowych – w odniesieniu do spółki akcyjnej.</p> <p>Artykuł 38 ROZPORZĄDZENIA RADY (WE) NR 2157/2001 z dnia 8.10.2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE)</p> <p>Art. 23 ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2026 r. poz. 583) – w odniesieniu do spółki europejskiej</p>	<p>Art. 368. § 1. Zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę.</p> <p>Art. 381. W spółce akcyjnej ustanawia się radę nadzorczą.</p> <p>Art. 382. § 1. Rada nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności.</p> <p>Art. 38. Na warunkach określonych przez niniejsze rozporządzenie w SE działają:</p> <p>a) walne zgromadzenie akcjonariuszy oraz</p> <p>b) organ nadzorczy i zarządzający (system dualistyczny) lub organ administracyjny (system monistyczny), w zależności od formy przyjętej w Statucie.</p> <p>Art. 23. Jeżeli w statucie SE przyjęto system dualistyczny, zgodnie z art. 38 rozporządzenia 2157/2001, stosuje się przepisy tego rozporządzenia oraz niniejszego rozdziału.</p>	
--------------	---	---	--	---	--

Art. 3 pkt 8	8) „mikroprzedsiębiorstwo, małe i średnie przedsiębiorstwo” lub „MŚP” oznacza przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 250 pracowników i którego roczny obrót nie przekracza 50 mln EUR lub którego całkowity bilans roczny nie przekracza 43 mln EUR, lub – w przypadku MŚP z siedzibą w państwie członkowskim, którego walutą nie jest euro – równowartości tych kwot w walucie tego państwa członkowskiego.	T	<p>Art. 1 projektu w zakresie dodawanego Art. 90gb ust. 2</p> <p>Art. 7 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, 1795 i 1826 oraz z 2026 r. poz. 507).</p>	<p>2. Przepisów niniejszego rozdziału nie stosuje się do mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, 1795 i 1826 oraz z 2026 r. poz. 507).</p> <p>Art. 7. 1. Użyte w ustawie określenia oznaczają: 1) mikroprzedsiębiorca – przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro; <p>2) mały przedsiębiorca – przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat</p>	

			<p>obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:</p> <p>a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz</p> <p>b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 10 milionów euro – i który nie jest mikroprzedsiębiorcą.</p> <p>3) średni przedsiębiorca - przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:</p> <p>a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz</p> <p>b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 43 milionów euro</p> <p>- i który nie jest mikroprzedsiębiorcą ani małym przedsiębiorcą;</p>	
--	--	--	---	--

Art. 4	Państwem członkowskim właściwym do celów regulowania spraw objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy w odniesieniu do danej spółki giełdowej jest państwo członkowskie, w którym spółka ta posiada swoją siedzibę. Prawem właściwym jest prawo tego państwa członkowskiego.	T	Art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011r. Prawi prywatne międzynarodowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 503)	Art. 17.1. Osoba prawna podlega prawu państwa, w którym ma siedzibę.	
Art. 5 pkt 1	1. Państwa członkowskie zapewniają nałożenie na spółki giełdowe obowiązku osiągnięcia do dnia 30 czerwca 2026 r. któregokolwiek z poniższych celów: a)zajmowanie przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych; b)zajmowanie przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, w tym zarówno dyrektorów wykonawczych, jak i niewykonawczych.	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego art. 90gb ust. 4, art. 90gc ust. 1-3 oraz art. 7projektu	Art. 90gb. 4. Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o płci niedostatecznie reprezentowanej w organach spółki, należy przez to rozumieć płć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49 % łącznej liczby stanowisk w tych organach. Art. 90gc. 1. Spółka jest zobowiązana do zapewnienia równowagi płci w organach spółki. 2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, uznaje się za spełniony, jeżeli: 1) łączna liczba stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w organach spółki; oraz 2) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z organów spółki. 3. Docelowe liczby stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci, o których mowa w ust. 2 pkt 1, określa załącznik do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy	

				<p>równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz. Urz. UE L 315 z 07.12.2022, str. 44).</p> <p>Art. 7. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.</p>	
--	--	--	--	---	--

Art. 5 pkt 2	<p>2. Państwa członkowskie zapewniają, aby spółki giełdowe, na które nie nałożono obowiązku osiągnięcia celu określonego w ust. 1 lit. b), ustalały indywidualne cele ilościowe z myślą o poprawie równowagi płci wśród dyrektorów wykonawczych. Państwa członkowskie zapewniają, aby takie spółki giełdowe zmierzały do osiągnięcia takiego indywidualnego celu ilościowego do dnia 30 czerwca 2026 r.</p>	N			<p>Projektowany art. 1 projektu w dodanym art. 90gc ust. 2 implementuje Art. 5 ust. 1 lit. b) dyrektywy w związku z czym nie jest konieczna implementacja ust. 2 art. 5</p>
--------------	---	---	--	--	---

Art. 5 pkt 3	3. Liczba stanowisk dyrektorów niewykonawczych, którą uznaje się za niezbędną do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 lit. a), jest liczbą najbardziej zbliżoną do odsetka 40 %, ale nieprzekraczającą 49 %. Liczba wszystkich stanowisk dyrektorskich, którą uznaje się za niezbędną do osiągnięcia celu określonego w ust. 1 lit. b), jest liczbą najbardziej zbliżoną do odsetka 33 %, ale nieprzekraczającą 49 %. Liczby te przedstawiono w załączniku.	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego art. 90gb ust. 4 oraz art. 90gc ust. 2-3	Art. 90gb. 4. Ilekroć w przepisach niniejszego rozdziału jest mowa o płci niedostatecznie reprezentowanej w organach spółki, należy przez to rozumieć płęć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49 % łącznej liczby stanowisk w tych organach. Art. 90gc. 1. Spółka jest zobowiązana do zapewnienia równowagi płci w organach spółki. 2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, uznaje się za spełniony jeżeli: 1) łączna liczba stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci jest nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33 % liczby wszystkich stanowisk w organach spółki; oraz 2) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z organów spółki. 3. Docelowe liczby stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci, o których mowa w ust. 2 lit. a, określa załącznik do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 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, str. 44).	
Art. 6 pkt 1	1. Państwa członkowskie zapewniają, aby spółki giełdowe, które nie osiągną celów, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. a) lub b), stosownie do przypadku, dostosowały proces selekcji kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie. Kandydatów tych wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z kandydatów. W tym celu stosuje się jasne,	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego art. 90ge ust. 1 i 2 oraz art. 90gh	Art. 90ge. 1. Na każdym etapie procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie spółki stosuje się w sposób niedyskryminacyjny neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów oraz potrzebę zapewnienia równowagi płci. Kryteria	

	neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria w sposób niedyskryminacyjny i w trakcie całego procesu selekcji, w tym podczas przygotowywania ogłoszeń o naborze, na etapie wstępnej selekcji kandydatów, na etapie sporządzania krótkiej listy i na etapie tworzenia pul kandydatów. Takie kryteria muszą zostać określone przed rozpoczęciem procesu selekcji.			<p>doboru powinny zostać określone przed rozpoczęciem procesu.</p> <p>2. Kandydatów na stanowiska w organach spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich.</p> <p>Art. 90gh. Przepisów art. 90ge, 90gf i art. 90gg nie stosuje się, jeżeli spółka osiągnęła właściwą reprezentacji płci w swoich organach, zgodnie z art. 90gc ust. 2.</p>	
Art. 6 pkt 2	<p>2. W odniesieniu do selekcji kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie, państwa członkowskie zapewniają, aby – przy wybieraniu między kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje pod względem odpowiedniości, kompetencji i wyników w pracy – pierwszeństwo przyznawano kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, chyba że – w wyjątkowych przypadkach – ważniejsze względy prawne, takie jak prowadzenie innych polityk dotyczących różnorodności, przywołane w kontekście obiektywnej oceny, która uwzględnia szczególną sytuację kandydata płci przeciwnej i która jest oparta na niedyskryminacyjnych kryteriach, przechylają szalę na korzyść kandydata płci przeciwnej.</p>	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego art. 90ge ust. 3	<p>3. W przypadkach, w których w procesie doboru osoby na określone stanowisko dokonuje się wyboru między 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, oparte o kryteria niemające charakteru dyskryminacyjnego.</p>	

Art. 6 pkt 3	<p>3. Państwa członkowskie zapewniają, aby – na wniosek kandydata, którego kandydaturę rozważano w procesie selekcji kandydatów w celu powołania lub wybrania na stanowisko dyrektorskie – spółki giełdowe były zobowiązane przekazać temu kandydatowi następujące informacje:</p> <p>a) kryteria kwalifikacji, które były podstawą selekcji;</p> <p>b) obiektywną ocenę porównawczą kandydatów według tych kryteriów; oraz</p> <p>c) w stosownych przypadkach, konkretne względy, które – na zasadzie wyjątku – przechyliły szalę na korzyść kandydata nienależącego do niedostatecznie reprezentowanej płci.</p>	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego art. 90ge ust. 4	4. Na żądanie kandydata na stanowisko w organie spółki, spółka informuje go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o kryteriach oceny kandydatów zastosowanych w procesie doboru osoby na określone stanowisko, ocenie porównawczej i o jej uzasadnieniu, a w przypadku odstąpienia od wyboru kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci, o powodach tego odstąpienia oraz o kwalifikacjach kandydata wybranego na to stanowisko.	
Art. 6 pkt 4	<p>4. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, zgodnie ze swoimi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – w przypadku gdy niewybrany kandydat należący do niedostatecznie reprezentowanej płci wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, okoliczności faktyczne, na podstawie których można domniemywać, że kandydat ten posiadał kwalifikacje równorzędne kwalifikacjom kandydata należącego do płci przeciwnej, powołanego lub wybranego w wyniku selekcji na stanowisko dyrektorskie – to spółka giełdowa zobowiązana była do udowodnienia, że nie naruszono art. 6 ust. 2.</p> <p>Niniejszy ustęp nie uniemożliwia wprowadzenia przez państwa członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej.</p>	T	Art. 1 zakresie dodawanego art. 90gf ust. 1 i 2, art. 90 gg ust. 1 oraz art. 1 pkt 4 projektu w zakresie zmienianego art. 96e	<p>Art. 90gf. 1. Osoba, wobec której spółka, w procesie doboru na stanowisko w organie spółki, naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1 - 3, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów na dzień zakończenia procesu doboru na stanowisko w organie spółki.</p> <p>2. W sprawach o odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071, 1172 i 1508 oraz z 2026 r. poz. 184 i 507).</p> <p>Art. 90gg. 1. Do postępowania, o których mowa w art. 90gf ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468 i 473).</p> <p>2. W przypadku, gdy kandydat na stanowisko w organie spółki, należący do niedostatecznie reprezentowanej płci twierdzi, że spółka w procesie doboru na to stanowisko naruszyła wymogi, o</p>	

				<p>których mowa w art. 90ge ust. 1 - 3 i wykaże okoliczności faktyczne, na podstawie których można przyjąć, że kandydat ten posiada kwalifikacje równorzędne kwalifikacjom kandydata należącego do płci przeciwnej, wybranego w procesie doboru na to stanowisko, spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.</p> <p>4) dotychczasową treść art. 96e oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu: 2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge i art. 90gi, Komisja może nałożyć karę pieniężną do wysokości 500 000 zł.</p>	
Art. 6 pkt 5	5. W przypadkach, gdy proces selekcji kandydatów w celu powołania lub wyboru na stanowisko dyrektorskie dokonuje się w drodze głosowania akcjonariuszy lub pracowników, państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do zapewnienia, aby głosujący dysponowali właściwymi informacjami dotyczącymi środków określonych w niniejszej dyrektywie, w tym sankcji wobec spółek giełdowych z tytułu nieprzestrzegania swoich zobowiązań.	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego Art. 90gd ust. 4	4. Spółka udostępnia na swojej stronie internetowej politykę równowagi płci, informację o obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych oraz o sankcjach, o których mowa w art. 96e.	
Art. 7 pkt 1	1. Państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do przekazywania właściwym organom raz w roku informacji na temat reprezentacji płci w ich organach, z rozróżnieniem na dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych, oraz na temat środków podjętych z myślą o osiągnięciu mających zastosowanie celów określonych w art. 5 ust. 1 oraz, w stosownych przypadkach, celów ustalonych zgodnie z art. 5 ust. 2. Państwa członkowskie zobowiązują spółki giełdowe do publikowania tych informacji w odpowiedni i łatwy	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego art. 90gi oraz art. 2 projektu	Art. 90gi. 1. Zarząd spółki sporządza corocznie sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach. Sprawozdanie może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości. 2. Sprawozdanie zawiera:	

	<p>dostępny sposób na ich stronach internetowych. W oparciu o przekazane informacje państwa członkowskie publikują i regularnie aktualizują, w łatwo dostępny i scentralizowany sposób, wykaz spółek giełdowych, które osiągnęły którykolwiek z celów określonych w art. 5 ust. 1.</p>			<ol style="list-style-type: none"> 1) liczbę osób pełniących funkcje członków organów spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska; 2) informację o środkach podjętych w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie, o której mowa w art. 90gc ust. 2; 3) w przypadku nieosiągnięcia przez spółkę celu, o którym mowa w art. 90gc ust. 2, przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które spółka przyjęła oraz zamierza przyjąć, aby osiągnąć ten cel. <p>3. Wykonanie obowiązku, o którym mowa w ust. 1 może być powierzone radzie nadzorczej.</p> <p>4. Spółka udostępnia sprawozdanie na swojej stronie internetowej.</p> <p>5. Spółka przekazuje sprawozdanie za rok poprzedni podmiotowi zaliczanemu do administracji rządowej, któremu w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160) w terminie do dnia 30 czerwca każdego roku, a w przypadku gdy sprawozdanie to stanowi wyodrębnioną część sprawozdania z działalności podmiotu, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, w</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.</p> <p>Art. 2. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 21 w ust. 2 w pkt 7 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 8 – 10 w brzmieniu:</p> <p>9) publikowanie wykazu spółek publicznych, które spełniają wymagania określone w art. 90gc ust. 2 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 592 oraz z 2026 r. poz. 176, i 644 i ...);</p>	
Art. 7 pkt 2	2. W przypadku gdy spółka giełdowa nie osiągnie jednego z celów określonych w art. 5 ust. 1 lub, w stosownych przypadkach, celów ustalonych zgodnie z art. 5 ust. 2, informacje, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, zawierają uzasadnienie nieosiągnięcia celów oraz wyczerpujący opis środków, które spółka giełdowa już przyjęła lub zamierza przyjąć, aby osiągnąć te cele.	T	Art. 1 projektu w zakresie dodawanego art. 90gi ust. 2 pkt 3	3) w przypadku nieosiągnięcia przez spółkę celu, o którym mowa w art. 90gc ust. 2, przyczyny jego nieosiągnięcia oraz wyczerpujący opis środków, które spółka przyjęła oraz zamierza przyjąć, aby osiągnąć ten cel.	

Art. 7 pkt 3	3. W stosownych przypadkach informacje, o których mowa w ust. 1 i 2 niniejszego artykułu, umieszczane się również w oświadczeniu o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego, zgodnie z odpowiednimi przepisami dyrektywy 2013/34/UE.	T		Konieczna zmiana rozporządzenia Ministra Finansów § 70 ust. 6 pkt 5 (przepis określa co powinno zawierać oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego).	
--------------	--	---	--	---	--

Art. 7 pkt 4	4. Obowiązki określone w ust. 1 i 2 niniejszego artykułu nie mają zastosowania w państwach członkowskich, które zawiesiły stosowanie art. 6 zgodnie z art. 12 i w których prawo krajowe przewiduje obowiązki sprawozdawcze zapewniające regularne publikowanie informacji dotyczących postępów spółek giełdowych w osiągnięciu bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach tych spółek.	N			Nie zostało zastosowane zawieszanie stosowania art. 6 dyrektywy z uwagi na brak wypełnienia przesłanek, o których mowa w jej art. 12 dyrektywy.
--------------	---	---	--	--	---

Art. 8 pkt 1	<p>1. Państwa członkowskie ustanawiają zasady dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszenia przez spółki giełdowe przepisów krajowych przyjętych na podstawie art. 5 ust. 2 oraz art. 6 i 7, stosownie do przypadku, oraz podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich realizacji. W szczególności państwa członkowskie zapewniają dostępność odpowiednich postępowań administracyjnych lub sądowych, aby umożliwić egzekwowanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Takie sankcje mogą obejmować grzywny lub możliwość unieważnienia lub stwierdzenia nieważności przez organ sądowy decyzji dotyczącej selekcji dyrektorów podjętej w sposób sprzeczny z przepisami krajowymi przyjętymi na podstawie art. 6. Państwa członkowskie powiadamiają Komisję o tych przepisach i środkach do dnia 28 grudnia 2024 r., a także powiadamiają ją niezwłocznie o wszelkich późniejszych zmianach, które ich dotyczą.</p>	T	<p>Art. 1 pkt 2 w zakresie dodawanego art. 90gf oraz pkt 4 w zakresie zmienianego art. 96e</p>	<p>4) dotychczasową treść art. 96e oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:</p> <p>2. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez spółkę, o której mowa w art. 90gb ust. 1, obowiązków, o których mowa w art. 90ge i art. 90gi, Komisja może nałożyć karę pieniężną do wysokości 500 000 zł.</p> <p>Art. 90gf. 1. Osoba, wobec której spółka w procesie doboru na stanowisko w organie spółki, naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1-3, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów na dzień zakończenia procesu doboru na stanowisko w organie spółki.</p> <p>2. W sprawach o odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071, 1172 i 1508 oraz z 2026 r. poz. 184 i 507).</p> <p>Art. 90gg. 1. Do postępowania, o którym mowa w art. 90gf ust. 1 stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468 i 473). Przepisów o postępowaniu odrębnym nie stosuje się.</p>	
--------------	---	---	--	--	--

Art. 8 pkt 2	2. Spółki giełdowe mogą odpowiadać wyłącznie za działania lub zaniechania, które można im przypisać zgodnie z prawem krajowym.	T	<p>Art. 1 pkt 1 projektu ustawy W zakresie dodawanego art. 90gg ust. 2 oraz pkt 4 w zakresie zmienianego art. 96e</p> <p>Art. 189d ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691)</p>	<p>Art. 90gg. 2. W przypadku, gdy kandydat na stanowisko w organie spółki, należący do niedostatecznie reprezentowanej płci twierdzi, że spółka w procesie doboru na to stanowisko naruszyła wymogi, o których mowa w art. 90ge ust. 1 - 3 i wykaże okoliczności faktyczne, na podstawie których można przyjąć, że kandydat ten posiada kwalifikacje równorzędne kwalifikacjom kandydata należącego do płci przeciwnej, wybranego w procesie doboru na to stanowisko, spółka jest obowiązana wykazać, że nie dopuściła się tego naruszenia.</p> <p>Art. 189d [Przesłanki nakładania administracyjnej kary pieniężnej] Wymierzając administracyjną karę pieniężną, organ administracji publicznej bierze pod uwagę:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wagę i okoliczności naruszenia prawa, w szczególności potrzebę ochrony życia lub zdrowia, ochrony mienia w znacznych rozmiarach lub ochrony ważnego interesu publicznego lub wyjątkowo ważnego interesu strony oraz czas trwania tego naruszenia; 2) częstotliwość niedopełniania w przeszłości obowiązku albo naruszania zakazu tego samego rodzaju co niedopełnienie obowiązku albo naruszenie zakazu, w następstwie którego ma być nałożona kara; 3) uprzednie ukaranie za to samo zachowanie za przestępstwo, przestępstwo skarbowe, wykroczenie lub wykroczenie skarbowe; 4) stopień przyczynienia się strony, na którą jest nakładana administracyjna kara pieniężna, do powstania naruszenia prawa; 5) działania podjęte przez stronę dobrowolnie w celu uniknięcia skutków naruszenia prawa; 	
--------------	--	---	--	--	--

				<p>6) wysokość korzyści, którą strona osiągnęła, lub straty, której uniknęła;</p> <p>7) w przypadku osoby fizycznej - warunki osobiste strony, na którą administracyjna kara pieniężna jest nakładana.).</p>	
--	--	--	--	--	--

Art. 8 pkt 3	3. Państwa członkowskie zapewniają, aby przy wykonywaniu zamówień publicznych i koncesji spółki giełdowe wywiązywały się z mających zastosowanie obowiązków dotyczących prawa socjalnego i prawa pracy, zgodnie z mającym zastosowanie prawem Unii.	T	Art. 109 ust. 1 ustawy – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1320, z późn. zm.); Art. 32 ust. 1 pkt 3, ust. 2 pkt 1-2 ustawy o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi (Dz. U. z 2025 r. poz. 1688).	Art. 109. 1. Z postępowania o udzielenie zamówienia zamawiający może wykluczyć wykonawcę: 1) który naruszył obowiązki dotyczące płatności podatków, opłat lub składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, z wyjątkiem przypadku, o którym mowa w art. 108 ust. 1 pkt 3, chyba że wykonawca odpowiednio przed upływem terminu do składania wniosków o dopuszczenie do udziału w postępowaniu albo przed upływem terminu składania ofert dokonał płatności należnych podatków, opłat lub składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne wraz z odsetkami lub grzywnami lub zawarł wiążące porozumienie w sprawie spłaty tych należności; 2) który naruszył obowiązki w dziedzinie ochrony środowiska, prawa socjalnego lub prawa pracy: a) będącego osobą fizyczną skazanego prawomocnie za przestępstwo przeciwko środowisku, o którym mowa w rozdziale XXII Kodeksu karnego lub za przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, o którym mowa w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego, lub za odpowiedni czyn zabroniony określony w przepisach prawa obcego, b) będącego osobą fizyczną prawomocnie ukaranego za wykroczenie przeciwko prawom pracownika lub wykroczenie przeciwko środowisku, jeżeli za jego popełnienie wymierzono karę aresztu, ograniczenia wolności lub karę grzywny, c) wobec którego wydano ostateczną decyzję administracyjną o naruszeniu obowiązków wynikających z prawa ochrony środowiska, prawa pracy lub przepisów o zabezpieczeniu społecznym, jeżeli wymierzono tą decyzją karę pieniężną;	
--------------	---	---	--	--	--

			<p>Art. 32. 1. Z postępowania o zawarcie umowy koncesji zamawiający, o których mowa w art. 4 Prawa zamówień publicznych, wykluczają, a pozostali zamawiający mogą wykluczyć wykonawcę:</p> <p>3) wobec którego wydano prawomocny wyrok sądu lub ostateczną decyzję administracyjną o zaleganiu z uiszczeniem podatków, opłat lub składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, chyba że wykonawca odpowiednio przed upływem terminu do składania wniosków o dopuszczenie do udziału w postępowaniu albo przed upływem terminu składania ofert dokonał płatności należnych podatków, opłat lub składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne wraz z odsetkami lub grzywnami lub zawarł wiążące porozumienie w sprawie spłaty tych należności;</p> <p>2. Z postępowania o zawarcie umowy koncesji zamawiający może wykluczyć wykonawcę:</p> <p>1) który naruszył obowiązki dotyczące płatności podatków, opłat lub składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, z wyjątkiem przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, chyba że wykonawca odpowiednio przed upływem terminu do składania wniosków o dopuszczenie do udziału w postępowaniu albo przed upływem terminu składania ofert dokonał płatności należnych podatków, opłat lub składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne wraz z odsetkami lub grzywnami lub zawarł wiążące porozumienie w sprawie spłaty tych należności;</p> <p>2) który naruszył obowiązki w dziedzinie ochrony środowiska, prawa socjalnego lub prawa pracy:</p> <p>a) będącego osobą fizyczną skazanego prawomocnie za przestępstwo przeciwko środowisku, o którym mowa w rozdziale XXII</p>	
--	--	--	---	--

				<p>Kodeksu karnego, popełnione nieumyślnie lub za przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, o którym mowa w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego, lub za odpowiedni czyn zabroniony określony w przepisach prawa obcego,</p> <p>b) będącego osobą fizyczną prawomocnie ukaranego za wykroczenie przeciwko prawom pracownika lub wykroczenie przeciwko środowisku, jeżeli za jego popełnienie wymierzono karę aresztu, ograniczenia wolności lub karę grzywny,</p> <p>c) wobec którego wydano ostateczną decyzję administracyjną o naruszeniu obowiązków wynikających z prawa ochrony środowiska, prawa pracy lub przepisów o zabezpieczeniu społecznym, jeżeli wymierzono tą decyzją karę pieniężną;</p>	
--	--	--	--	---	--

Art. 9	Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze niż przepisy określone w niniejszej dyrektywie, w celu zapewnienia bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w odniesieniu do spółek giełdowych zarejestrowanych na ich terytorium krajowym.	N			Przepis fakultatywny niepowodujący obowiązku wdrożenia
--------	---	---	--	--	--

Art. 10	Państwa członkowskie wyznaczają jeden lub większą liczbę organów do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równowagi płci w organach spółek. W tym celu państwa członkowskie mogą wyznaczyć na przykład organy ds. równości, które wyznaczyły na mocy art. 20 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ^[13] .		Art. 2 projektu	<p>Art. 2. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 21 w ust. 2 w pkt 7 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 8 – 10 w brzmieniu:</p> <p>„8) promowanie, dokonywanie analiz, monitorowanie i wspieranie równowagi płci w organach spółek publicznych;”.</p>	
---------	--	--	-----------------	---	--

<p>Art. 11 pkt 1</p>	<p>1. Państwa członkowskie przyjmują i publikują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 28 grudnia 2024 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.</p> <p>Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.</p>	<p>T</p>	<p>Art. 1 pkt 1, art. 2 pkt 1 oraz art. 7 projektu ustawy</p>	<p>Art. 1. W ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 592 oraz z 2026 r. poz. 176 i 644) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 8 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 9 w brzmieniu:</p> <p>9) 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, str. 44).”;</p> <p>Art. 2. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 7 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 8 w brzmieniu:</p> <p>„8) 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, str. 44).”;</p> <p>Art. 7. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.</p>	<p>Aktualny stan prac nad projektem uniemożliwia określenie terminu wejścia w życie ustawy na termin przewidziany w dyrektywie, tj. 28 grudnia 2024 r.</p>
----------------------	---	----------	---	---	--

--	--	--	--	--	--

Art. 11 pkt 2	2. Państwa członkowskie, które zawiesiły stosowanie art. 6 zgodnie z art. 12, natychmiast przekazują Komisji informacje wykazujące spełnienie warunków określonych w art. 12.	N			Implementacja dyrektywy do prawa polskiego nie przewiduje zawieszenia stosowania art. 6 dyrektywy.
---------------	---	---	--	--	--

Art. 11 pkt 3	Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty najważniejszych przepisów prawa krajowego, które przyjmują w dziedzinie objętej zakresem niniejszej dyrektywy.	N			
---------------	---	---	--	--	--

<p>Art. 12</p>	<p>1. Państwo członkowskie może zawiesić stosowanie art. 6 i, w stosownym przypadku, art. 5 ust. 2, w przypadku gdy do dnia 27 grudnia 2022 r. w tym państwie członkowskim zostały spełnione następujące warunki:</p> <p>a) osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 30 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 25 % wszystkich stanowisk dyrektorskich w spółkach giełdowych; lub</p> <p>b) prawo krajowe tego państwa członkowskiego:</p> <p>(i) wymaga, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały co najmniej 30 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 25 % wszystkich stanowisk dyrektorskich w spółkach giełdowych;</p> <p>(ii) zawiera skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające środki egzekwowania w przypadku nieprzestrzegania wymogów, o których mowa w pkt (i); oraz</p> <p>(iii) zobowiązuje wszystkie spółki giełdowe nieobjęte tym prawem krajowym do ustalenia indywidualnych celów ilościowych dla wszystkich stanowisk dyrektorskich.</p> <p>W przypadku gdy państwo członkowskie zawiesiło stosowanie art. 6 oraz, w stosownych przypadkach, art. 5 ust. 2 na podstawie któregośkolwiek z warunków określonych w akapicie pierwszym niniejszego ustępu, cele określone w art. 5 ust. 1 uznaje się za osiągnięte w tym państwie członkowskim.</p> <p>2. Do celów oceny spełnienia warunków zawieszenia na podstawie ust. 1 akapit pierwszy lit. a) lub b) wymagana liczba stanowisk dyrektorskich jest liczbą najbardziej zbliżoną do odsetka 30 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub 25 % wszystkich stanowisk</p>	<p>N</p>			<p>Implementacja dyrektywy do prawa polskiego nie przewiduje zawieszenia stosowania art. 6 dyrektywy.</p>
----------------	--	----------	--	--	---

	<p>dyrektorskich, ale nieprzekraczającą 39 %. Jest tak również w przypadku, gdy na mocy prawa krajowego cele ilościowe określone w art. 5 stosuje się oddzielnie względem przedstawicieli akcjonariuszy i przedstawicieli pracowników.</p> <p>3. W przypadku gdy w państwie członkowskim, które zawiesiło zgodnie z ust. 1 niniejszego artykułu stosowanie art. 6 oraz, w stosownych przypadkach, art. 5 ust. 2, warunki określone w ust. 1 niniejszego artykułu nie są już spełniane, art. 6 i, w stosownym przypadku, art. 5 ust. 2 stosuje się najpóźniej sześć miesięcy po tym, jak takie warunki przestały być spełnione.</p>				
--	--	--	--	--	--

Art. 13	<p>1. Państwa członkowskie przekazują Komisji do dnia 29 grudnia 2025 r., a następnie co dwa lata, sprawozdanie z wykonania niniejszej dyrektywy. Sprawozdanie takie zawiera wyczerpujące informacje dotyczące środków podjętych z myślą o osiągnięciu celów określonych w art. 5 ust. 1, informacje przekazane zgodnie z art. 7 oraz, w stosownych przypadkach, reprezentatywne informacje dotyczące indywidualnych celów ilościowych ustalonych przez spółki giełdowe na podstawie art. 5 ust. 2.</p>	T	Art. 2 projektu ustawy	<p>Art. 2. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 oraz z 2026 r. poz. 160) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 21 w ust. 2 w pkt 7 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 8 - 10 w brzmieniu:</p> <p>10) przekazywanie Komisji Europejskiej co dwa lata sprawozdania dotyczącego udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółek publicznych oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach.”.</p>	
---------	---	---	------------------------	--	--

	<p>2. Państwa członkowskie, które zawiesiły stosowanie art. 6 oraz, w stosownych przypadkach, art. 5 ust. 2 zgodnie z art. 12, zawierają w sprawozdaniach, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, informacje wskazujące, czy i w jaki sposób warunki określone w art. 12 zostały spełnione oraz czy nadal czynią postępy na rzecz bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach dyrektorów niewykonawczych lub na wszystkich stanowiskach dyrektorskich w spółkach giełdowych.</p> <p>Do dnia 29 grudnia 2026 r., a następnie co dwa lata, Komisja przedstawia specjalne sprawozdanie ustalające między innymi czy i w jaki sposób spełnione zostały warunki określone w art. 12 ust. 1, oraz, stosownie do przypadku, czy dane państwa członkowskie wznowiły stosowanie art. 6 i art. 5 ust. 2 zgodnie z art. 12 ust. 3. Sporządzono w Strasburgu dnia 23 listopada 2022 r.</p>	N			Implementacja dyrektywy do prawa polskiego nie przewiduje zawieszenia stosowania art. 6 dyrektywy.
--	--	---	--	--	--

	<p>3. Do dnia 31 grudnia 2030 r., a następnie co dwa lata, Komisja dokonuje przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy oraz przedstawia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie. Komisja ocenia w szczególności, czy cele niniejszej dyrektywy zostały osiągnięte.</p> <p>4. W swoim sprawozdaniu, o którym mowa w ust. 3 niniejszego artykułu, Komisja ocenia, czy - w świetle zmian w reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach spółek na różnych poziomach procesów decyzyjnych w całej gospodarce, a także z uwzględnieniem kwestii, czy poczyniony postęp jest wystarczająco trwały - niniejsza dyrektywa jest skutecznym i efektywnym instrumentem służącym zwiększeniu równowagi płci w organach spółek. Na podstawie tej oceny Komisja rozważa, czy istnieje potrzeba przedłużenia obowiązywania niniejszej dyrektywy po dniu 31 grudnia 2038 r. lub potrzeba jej zmiany, na przykład poprzez rozszerzenie jej zakresu na spółki inne niż giełdowe, które nie są objęte definicją MŚP, lub poprzez zmianę warunków określonych w art. 12 ust. 1 akapit pierwszy lit. a), tak aby zapewnić stałe postępy na rzecz bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych lub na</p>	<p>N</p> <p>N</p>			
--	---	-------------------	--	--	--

	wszystkich stanowiskach dyrektorskich w spółkach giełdowych.				
--	--	--	--	--	--

Art. 14	Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po N jej opublikowaniu w <i>Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej</i> . Niniejsza dyrektywa wygasa z dniem 31 grudnia 2038 r.				
---------	---	--	--	--	--

Art. 15	Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.	N			
---------	--	---	--	--	--



Minister Spraw Zagranicznych

DPUE.950.116.2026 / 15

AW

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Dot.: RM-0610-11-25 z 03.06.2026 r.

Pani Joanna Knapieńska
Sekretarz Rady Ministrów

Opinia

o zgodności z prawem Unii Europejskiej 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, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej

Szanowna Pani Minister,

w związku z przedłożonym projektem ustawy pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

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 zakreśla terminy realizacji poszczególnych, wskazanych w niej obowiązków. Obowiązek osiągnięcia celów dotyczących równowagi płci w organach spółek, wynikający z art. 5 ww. dyrektywy, powinien zostać spełniony do 30 czerwca 2026 r. Z kolei termin pierwszego sprawozdania, które państwa członkowskie powinny przekazać do Komisji Europejskiej, został wyznaczony, zgodnie z art. 13 ust. 1 ww. dyrektywy, na 31 grudnia 2025 r.

Projekt w sposób najdalej idący (biorąc pod uwagę zasadę niedziałania prawa wstecz), uwzględnia konieczność pilnego zagwarantowania realizacji tych obowiązków, co należy ocenić pozytywnie. Projekt umożliwia sukcesywne dostosowywanie praktyki rynkowej do wymogów ww. dyrektywy w pierwszych terminach dostępnych dla poszczególnych uczestników rynku.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Z upoważnienia

Do wiadomości:

Pan Waldemar Żurek
Minister Sprawiedliwości