KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 17.7.2013 r.
C(2013) 4463 final

Szanowna Pani Marszałek!

Komisja pragnie podziękować Sejmowi za uzasadnioną opinię na temat wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków (COM(2012) 614 final) oraz przeprosić za opóźnioną odpowiedź.

W analizie i ocenie skutków sporządzonych przez Komisję na etapie przygotowywania przedmiotowego wniosku znalazły się mocne argumenty przemawiające za działaniem na rzecz wzmocnienia reprezentacji kobiet w zarządach. Zilustrowano w nich także wyraźne korzyści, jakie przedsiębiorstwa mogą odnieść dzięki większemu zróżnicowaniu zarządów pod względem płci.

Zasadniczo państwa członkowskie mają możliwość samodzielnego podejmowania działań na rzecz poprawy równowagi płci w zarządach. Jednak obecnie znacząca większość państw członkowskich nie korzysta z tej możliwości w praktyce bądź działania podejmowane przez państwa członkowskie są tak zróżnicowane, że nierzadko prowadzą do rozbieżnych wyników. Ponadto aktualne dane pokazują, że minione dziesięciolecia, w których obowiązywała samoregulacja, nie przyniosły zadowalających efektów. W dniu 1 marca 2011 r. Komisja podjęła ostatnią próbę mającą na celu zachęcenie do samoregulacji. Komisja wezwała wówczas spółki, których akcje notowane są na giełdzie, do podpisania zobowiązania „Kobiety w zarządzie – zobowiązanie dla Europy". Wyniki wspomnianej inicjatywy były bardzo rozczarowujące, ponieważ zobowiązanie to podpisała jedynie niewielka liczba spółek. Dzisiaj liczby mówią same za siebie: na terytorium całej UE aż 85% niewykonawczych członków zarządów spółek oraz 91,1% wykonawczych członków zarządów spółek to mężczyźni. Mimo intensywnej debaty publicznej i pewnych dobrowolnych inicjatyw na szczeblu krajowym i europejskim sytuacja w minionych latach nie uległa znaczącym zmianom.

Pomocniczość to nie tylko hipotetyczna możliwość osiągnięcia określonego celu politycznego na szczeblu państw członkowskich, ale również wykorzystywanie przez państwa członkowskie możliwości, jakie są do ich dyspozycji, na potrzeby faktycznego i skutecznego osiągnięcia przedmiotowych zamierzeń. Po przeprowadzeniu dogłębnej oceny bieżącej sytuacji w ocenie skutków Komisja doszła do wniosku, że indywidualna realizacja niezbędnych działań przez państwa członkowskie nie pozwoli na osiągnięcie

Sz.P. Ewa KOPACZ
Marszałek Sejmu
ul. Wiejska 4/6
PL – 00-902 Warszawa

celu polegającego na poprawie równowagi płci w zarządach spółek do 2020 r. czy też w jakimkolwiek innym momencie w przewidywalnej przyszłości. W związku z powyższym Komisja podjęła działania na szczeblu UE. Są one bowiem niezbędne dla realizacji celu polegającego na osiągnięciu równowagi płci w zarządach spółek, których akcje są notowane na giełdzie.

Komisja reprezentuje stanowisko, że powody nierównowagi płci w zarządach spółek zostały zidentyfikowane w dostatecznym stopniu. Ocena skutków Komisji zawiera obszerną analizę przyczyn problemu, wśród których znajduje się brak przejrzystego procesu mianowania nowych członków zarządów.

Komisja podkreśla swoje stanowisko, że wniosek – jako środek legislacyjny dotyczący równości płci oparty na art. 157 ust. 3 TFUE – w dużej mierze przyczyni się do optymalizacji zarządzania ładem korporacyjnym, poprawienia wyników przedsiębiorstw oraz poprawy gospodarki UE jako całości, zwłaszcza jeżeli chodzi o odsetek zatrudnionych kobiet i zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć. Komisja jest zdania, że projekt dyrektywy może pomóc również w uniknięciu ewentualnych problemów związanych z utrzymywaniem równych, konkurencyjnych reguł gry na rynku wewnętrznym oraz jego właściwym funkcjonowaniem.

Jeżeli chodzi o dowody na poprawę wyników spółek dzięki większej różnorodności zarządu, Komisja pragnie zwrócić uwagę Sejmu, że coraz więcej źródeł wskazuje na fakt, iż spółki o bardziej zróżnicowanych zarządach nie tylko wykazują lepszy ład korporacyjny, ale odnotowują także większe zyski. Obszerna analiza tych źródeł znajduje się w ocenie skutków przygotowanej przez Komisję.

Odnośnie do stanowiska Sejmu, że wymóg dotyczący 40% jedynie w odniesieniu do stanowisk dyrektorów niewykonawczych umocniłby stereotypy płci, Komisja pragnie odnotować, że wnioskiem dyrektywy objęci są również dyrektorzy wykonawczy, jako że spółki, których akcje są notowane na giełdzie, są zobowiązane do zdefiniowania dotyczących ich celów. Ponadto państwom członkowskim umożliwiono uznanie celu za spełniony, jeżeli spółki, których akcje są notowane na giełdzie, mogą dowieść, iż przedstawiciele niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk w zarządzie, tym samym wliczając w to dyrektorów wykonawczych. Posiadanie ilościowego celu jedynie w odniesieniu do dyrektorów niewykonawczych w żadnej mierze nie umacnia stereotypów; taki cel został zaprojektowany jako pierwszy krok na rzecz zwiększenia różnorodności płci zarządów spółek i osiągnięcia masy krytycznej przy zachowaniu ograniczonej ingerencji w codzienne zarządzanie spółką. Przyczynia się to jednocześnie do zwiększenia proporcjonalności wniosku.

Komisja jest przekonana, że projekt dyrektywy zapewnia całkowite poszanowanie zasady proporcjonalności. W przygotowanej przez Komisję ocenie skutków od samego początku odrzucono opcję standaryzacji procedur mianowania jako wyłącznego środka działania, między innymi ze względu na zasadę proporcjonalności. Wymagałoby to bowiem regulacji procesów mianowania w znacznie bardziej szczegółowym stopniu, niż minimalne ujednolicenie wprowadzone projektem dyrektywy. Co więcej, wysoce wątpliwe jest, czy taka opcja doprowadziłaby do dostatecznego zwiększenia liczby kobiet w zarządach w możliwych do przyjęcia ramach czasowych bez powiązania tego z celem dotyczącym reprezentacji obu płci. Ponadto liczne elementy wniosku gwarantują jego proporcjonalny charakter. Jest on na przykład ograniczony jedynie do spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i wyłącza małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP); wymaga wprowadzania jedynie takich zmian w krajowym prawie spółek, które są ściśle niezbędne dla minimalnej harmonizacji wymogów w zakresie podejmowania decyzji w

sprawie mianowania, oraz respektuje różne struktury organów w poszczególnych państwach członkowskich, a także ma charakter tymczasowy.

Komisja jest w pełni przekonana, że wniosek dyrektywy opiera się na solidnej podstawie prawnej, jaką jest Traktat. Artykuł 157 ust. 3 TFUE obejmuje zatrudnienie i pracę i został wykorzystany jako podstawa prawna dla przyjęcia przepisów dotyczących działalności na własny rachunek, w szczególności dyrektywy 2010/41/WE w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek. Zastosowanie tego artykułu nie jest ograniczone do „pracowników"; należy podkreślić, że unijna koncepcja prawna „pracownika" uzyskała szeroką wykładnię Trybunału Sprawiedliwości UE. W związku z powyższym Komisja Europejska pragnie zwrócić uwagę Sejmu na orzeczenie Trybunału w sprawie C232/09 Danosa przeciwko LKB Līzings SIA, zgodnie z którym członek zarządu spółki kapitałowej, który świadczy usługi na rzecz tej spółki i jest jej integralną częścią, musi być – w określonych okolicznościach – traktowany jako pracownik.

Komisja ma nadzieję, że powyższe wyjaśnienia stanowią odpowiedź na obawy wyrażone przez Sejm w uzasadnionej opinii i liczy na dalszy dialog polityczny w przyszłości.

Z poważaniem

Maroš Šefčovič
Wiceprzewodniczący