

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie 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 – 2012/0299 (COD)

(2013/C 133/13)

Sprawozdawczyni: **Madi SHARMA**

Parlament Europejski, w dniu 22 listopada 2012 r., oraz Rada, w dniu 10 grudnia 2012 r., postanowiły, zgodnie z art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

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 – 2012/0299 (COD).

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 25 stycznia 2013 r.

Na 487. sesji plenarnej w dniach 13–14 lutego 2013 r. (posiedzenie z 13 lutego) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 128 do 58 – 10 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 W omawianym dokumencie Komisja Europejska proponuje dyrektywę w celu poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, zakładając osiągnięcie do 2020 r. celu minimalnego w wysokości 40 % udziału kobiet.

1.2 EKES z zadowoleniem przyjmuje tę propozycję. Choć Komitet opowiada się raczej za dobrowolnymi środkami zamiast ustalania kwot, to jednak przyznaje, że jeśli chodzi o równowagę płci, w europejskich spółkach giełdowych niewiele się zmieni bez wyznaczenia celów popartych przepisami prawa. Dziś kobiety stanowią tylko 13,7 % wszystkich członków organów spółek, co stanowi dowód jawnej dyskryminacji.

1.3 EKES i Komisja uznają konieczność poszanowania swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Przedmiotowa dyrektywa stanowi minimalny standard, w ramach którego dąży się do poprawy warunków sprzyjających dobrej koniunkturze gospodarczej i umożliwia państwom członkowskim wyjście poza zalecane środki. W 2005 r. partnerzy społeczni Unii samodzielnie opracowali plan, w którym przedstawili wiele argumentów przemawiających za równouprawnieniem kobiet i mężczyzn oraz wskazali praktyczne narzędzia dostępne dla państw członkowskich i spółek⁽¹⁾.

1.4 Siłą napędową zmian są mocne dowody świadczące o występowaniu w państwach członkowskich wysoko

wykwalfikowanych pracowników płci żeńskiej, a więc argumenty na poparcie równowagi płci powinny opierać się raczej na „zasadzie zasług i preferencji” niż na dyskryminacji pozytywnej. Niemniej wciąż istnieją czynniki utrudniające kobietom przywództwo, takie jak brak środków godzących życie zawodowe z rodzinnym, ograniczony dostęp do sieci istotnych dla wyższych stanowisk, brak pewności siebie itp.

1.5 EKES ma nadzieję, że wszystkie publiczne i prywatne organy decyzyjne mogą przyjąć ów minimalny standard w duchu samoregulacji, tak aby uniknąć konieczności tworzenia nowego prawodawstwa. Może to polegać na tym, że dyrektorzy wykonawczy, organy małych i średnich przedsiębiorstw będących spółkami giełdowymi i wszystkie organy z sektora publicznego będą starały się zapewnić kobietom i mężczyznom bardziej sprawiedliwe środowisko, warunki przejrzystego ubiegania się o pracę i powoływania na stanowiska oraz kulturę włączenia społecznego oraz „wyboru” w społeczeństwie jako całości.

1.6 EKES zaleca też rozważenie przez decydentów i spółki następujących kwestii, aby zapewnić osiągnięcie i przekroczenie ustalonego pułapu 40 %:

— zwiększenie widoczności kobiet zajmujących stanowiska wyższego szczebla;

— zwiększenie przejrzystości w zakresie pozyskiwania talentów;

⁽¹⁾ http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf

- zgromadzenie i utrzymanie masy krytycznej;
- kwestionowanie stereotypów związanych z funkcjami płci;
- planowanie procesu przejmowania funkcji przywódczych;
- sprzyjanie stałemu napływowi talentów;
- rozpowszechnianie przykładów sprawdzonych rozwiązań;
- utworzenie ogólnoeuropejskiej skoordynowanej bazy danych wykwalifikowanych kobiet na stanowiska w organach spółek.

1.7 EKES pragnie przekazać Viviane Reding oraz jej zwolnikom z Komisji, Parlamentu i innych instytucji wyrazy uznania za poczynienie pierwszych kroków w kierunku bardziej zrównoważonej Europy i za kwestionowanie poglądów na temat tego, kto powinien zasiadać w organach spółek, a tym samym – wspieranie integracji społecznej. Wspomniane działania są dowodem istotnej zmiany w sposobie myślenia. EKES uznaje, że szeroko zakrojone badania naukowe, ekspertyzy prawne i konsultacje ze społeczeństwem obywatelskim są prowadzone w celu przedstawienia dyrektywy możliwej do zastosowania, z zachowaniem odpowiedniej elastyczności w zakresie wymaganych wyników i ram czasowych przewidzianych zarówno dla spółek, jak i państw członkowskich oraz z jednoczesnym poszanowaniem zasady pomocniczości i proporcjonalności.

1.8 Przeszkody na drodze ku równouprawnieniu płci w procesie podejmowania decyzji sięgają głębiej niż często powtarzane argumenty oparte na stereotypach związanych z płcią czy wyzwania w zakresie podaży. Niewiele będzie można w ogóle osiągnąć, jeśli kobiety i mężczyźni nie zaczną już teraz mocno starać się, by przejść od słów do konkretnych działań i szanować wzajemnie swoje poglądy. **Siła Europy tkwi w jej „zjednoczeniu w różnorodności”, lecz tę różnorodność trzeba najpierw okiełznać.**

1.9 EKES wnosi o włączenie do wniosku dotyczącego dyrektywy przepisów szczegółowych dotyczących równowagi płci w odniesieniu do członków rady dyrektorów reprezentujących pracowników przedsiębiorstwa, zważywszy na szczególne metody ich wyznaczania.

2. Kontekst

86,3 % wszystkich członków organów spółek stanowią mężczyźni

2.1 Równouprawnienie płci jest jednym z zasadniczych celów Unii Europejskiej, sformułowanym w jej Traktatach (art. 3 ust. 3 TUE) oraz Karcie praw podstawowych (art. 23). Zgodnie z art. 8 TFUE Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. Prawo Unii Europejskiej do działania w kwestiach równouprawnienia płci w dziedzinie zatrudnienia i pracy wywodzi się z art. 157 ust. 3. TFUE.

2.2 Między państwami członkowskimi UE występują znaczne dysproporcje w liczbie kobiet zasiadających w organach spółek, wynikające z różnic w przyjętych strategiach. Rola kobiet zasiadających w organach spółek jest przedmiotem badań już od kilkudziesięciu lat, a od ponad dwóch lat podchodzi się do niej z jeszcze większą uwagą, ponieważ Unia Europejska odnowiła swoje zobowiązanie do wspierania równouprawnienia płci w organach spółek giełdowych. Debata poświęcona tej kwestii dotyczy m.in. wprowadzenia prawnie wiążących kwot do narzuconych sobie przepisów bez konsekwencji z tytułu ich nieprzestrzegania. Skuteczne podejścia dobrowolne przynoszą jednak rezultaty powoli. **W zeszłym roku odnotowano wzrost liczby kobiet w organach spółek jedynie o 0,6 %, przy czym zobowiązanie z 2011 r. podpisały tylko 24 spółki.**

2.3 Zakres środków państw członkowskich rozciąga się od prawnie wiążących kwot i sankcji do samoregulacji w określonych sektorach, i zgodnie z przewidywaniami reprezentacja kobiet w organach spółek nadal pozostaje tak samo zróżnicowana. Mimo to **kraje, w których występują wiążące kwoty, ogólnie wykazują 20-procentowy wzrost liczby kobiet w organach spółek.** W sześciu krajach, które nie wdrożyły żadnych działań, odnotowano spadek liczby kobiet w organach spółek (zob. załącznik 1).

2.4 Do końca 2011 r. 11 państw członkowskich przyjęło przepisy prawa ustanawiające kwoty lub docelowe poziomy w zakresie reprezentacji płci w organach spółek. Francja, Włochy i Belgia ustanowiły kwoty oraz sankcje za ich nieprzestrzeganie; Hiszpania i Holandia przyjęły przepisy dotyczące kwot bez sankcji; Dania, Finlandia, Grecja, Austria i Słowenia wdrożyły zasady mające zastosowanie tylko do organów spółek państwowych; w Niemczech natomiast kwestię płci regulują przepisy obejmujące reprezentację pracowników w organach spółek.

2.5 Różnice występujące między poszczególnymi państwami członkowskimi w sposób nieunikniony wpływają na obecność kobiet w organach spółek. Kraje, w których wdrożono kwoty legislacyjne, odnotowały 20-procentowy wzrost, choć we Włoszech wzrost ten wyniósł jedynie 4 %. W przypadku, gdy kraje wdrożyły kodeksy ładu korporacyjnego, procentowy wzrost wyniósł od 11 do 2 %.

2.6 Biorąc pod uwagę obecnie osiąganymi poziomami, **Francja jest jedynym krajem na drodze do osiągnięcia w 2020 r. docelowego poziomu 40-procentowej reprezentacji kobiet w organach spółek**. Jeśli obecne poziomy reprezentacji kobiet w organach spółek będą coraz bardziej zróżnicowane, Unia Europejska jako całość nie osiągnie poziomu 40-procentowej reprezentacji kobiet przed końcem 2040 r.⁽²⁾

2.7 Cele będą skuteczne tylko, jeśli będą szły w parze z karami, a więc niezbędne są odpowiednie sankcje za brak zgodności. W dyrektywie przewiduje się możliwość przedstawienia w każdym przypadku dowodu braku zgodności, przy czym ciężar dowodu spoczywa na spółce, która musi udowodnić swą należytą staranność w przeprowadzaniu procesu rekrutacji. Sankcje będą najskuteczniejsze, jeśli będą określone, nakładane i realizowane przez zainteresowany kraj, w związku z czym Komisja sporządziła jedynie zalecenia będące wytycznymi w sprawie możliwych sankcji.

2.8 Komisja uznaje konieczność poszanowania przysługującej przedsiębiorstwom podstawowej swobody niezakłóconego prowadzenia działalności gospodarczej, lecz jest zdania, że swoboda ta nie powinna zastępować zasady państwa prawa ani praw podstawowych. Przedmiotowa dyrektywa stanowi minimalny standard, którego celem jest poprawa warunków prowadzenia działalności gospodarczej oraz warunków na rynku wewnętrznym poprzez zapewnianie równych szans przedsiębiorstwom działającym w kilku państwach członkowskich.

2.9 W dyrektywie wyznaczono ramy czasowe na osiągnięcie celu ilościowego wynoszącego 40 % do końca 2020 r., co ma umożliwić zakończenie cyklu powoływania na stanowiska w organach poszczególnych spółek. Dyrektywa zawiera również klauzulę wygaśnięcia w 2028 r., kiedy to nie powinna już być potrzebna.

2.10 Tylko środek na szczeblu unijnym na tyle elastyczny, by uwzględnić zróżnicowanie państw członkowskich z jednoczesnym pełnym poszanowaniem zasady pomocniczości, może zapewnić optymalne wykorzystanie potencjału drzemącego w kobietach.

3. Równouprawnienie płci jest jednym z praw podstawowych i stanowi wspólną wartość Unii Europejskiej

3.1 EKES jest zdania, że zwiększanie udziału kobiet na stanowiskach decyzyjnych to wspólny cel wszystkich członków społeczeństwa obywatelskiego aktywnie wspierających równouprawnienie kobiet i mężczyzn. EKES wydał wiele opinii w sprawie równowagi płci w społeczeństwie, a w swoim sprawozdaniu pt. „Rola rad społeczno-gospodarczych i podobnych instytucji w nowym światowym łańdźcie gospodarczym, społecznym i ekologicznym” podkreślił, że „(...) nie uda się

zapewnić faktycznego parytetu, demokracji i równości bez prawnego wymogu równej reprezentacji”.

3.2 Poza tym, że jest ona warunkiem koniecznym prawdziwej demokracji i sprawiedliwości w społeczeństwie, jest także istotnym warunkiem osiągnięcia celów UE w zakresie inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Badania Banku Światowego i Transparency International pokazują, że przejrzystość wzrasta, a korupcja maleje wtedy, gdy kobiety są właściwie reprezentowane w procesie podejmowania decyzji. Prawidłowe zarządzanie we wszystkich sferach życia jest dobre dla społeczeństwa.

3.3 Kobiety stanowią ponad 51 % ludności UE i 45 % wszystkich zatrudnionych; to kobiety odpowiadają za ponad 70 % decyzji o zakupie. W związku z tym w celu poprawy równowagi płci EKES pragnąłby wprowadzenia na wszystkich szczeblach społeczeństwa obowiązkowych środków prawnych wraz z sankcjami przewidzianymi dla wszystkich organów decyzyjnych. W ten sposób będzie można zakwestionować pogląd dotyczący tego, kto powinien być włączony do procesu decyzyjnego, a dzięki temu zapewnić większą integrację społeczną.

„Obecnie jest oczywiste, że nie można dyskryminować kobiet i mężczyzn ze względu na płeć”⁽³⁾

ALE fakty są takie, że 96,8 % prezesów to mężczyźni.

3.4 Ekspansja światowych gospodarek jest bezpośrednim efektem zdolności człowieka, głównie kobiet, które są siłą sprawczą zmian geopolitycznych wpływających na zdrowie, edukację, opiekę społeczną, środowisko oraz produktywność gospodarki, i jest to mocny argument na poparcie obecności kobiet w organach spółek. Zróżnicowanie pod względem płci stanowi atut z uwagi na wizerunek przedsiębiorstwa, a dodatkowo zacieśnia także relacje między przedsiębiorstwem, pracownikami, współnikami i klientami. Ze względu na jego wartość uznaje się je za podstawowy aspekt wszystkich strategii w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw z sektora prywatnego, lecz nadal w wielu przedsiębiorstwach zróżnicowanie to musi zostać faktycznie wprowadzone.

3.5 Kwoty – jakkolwiek niewygodne – dostarczają skutecznych sposobów wspierania obejmowania stanowisk kierowniczych przez kobiety, co podkreśliła Laurence Parisot, przewodnicząca Stowarzyszenia Przedsiębiorstw Francuskich (MEDEF), podczas wystąpienia na sesji plenarnej EKES-u w 2012 r.: **„Kwoty nie powinny być potrzebne, lecz są one jedynym sposobem na przewyżczenie uprzedzeń mężczyzn co do braku kompetencji kobiet”.**

⁽²⁾ Dokument dotyczący oceny skutków.

⁽³⁾ COM(2012) 615 final.

3.6 Z drugiej strony, niektóre kobiety na stanowiskach kierowniczych wyraziły silny sprzeciw wobec prawnie wiążących kwot, gdyż ich zdaniem deprecjonują one ich własne osiągnięcia. Istnieją obawy, że kwoty stygmatyzują kobiety obejmujące stanowiska kierownicze.

3.7 By promować zasiadanie przez kobiety w organach spółek, istotne jest ustanowienie odpowiedniej polityki, która zachęci kobiety do przywództwa, w tym środków na rzecz godzenia życia zawodowego z rodzinnym, tworzenia sieci kontaktów, rozwoju kariery na wszystkich szczeblach, a także podnoszenia świadomości i zmiany postaw.

4. Bodźce do inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu

4.1 Potencjał gospodarczy

4.1.1 Jako że Europa nadal boryka się z problemami gospodarczymi, ożywienie gospodarcze zależy od aktywności w pełni zaangażowanej siły roboczej, a to oznacza również czynny udział kobiet. Jeszcze przed kryzysem partnerzy społeczni UE – Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE)/Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) i Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC1) – zobowiązały się do wzmocnienia równouprawnienia płci na rynku pracy oraz wśród pracowników. W 2005 r. organizacje te wskazały wspieranie kobiet w procesie decyzyjnym jako jeden z priorytetów i w swoim sprawozdaniu zaleciły praktyczne narzędzia zwiększania uczestnictwa kobiet⁽⁴⁾.

4.1.2 Konkurencyjność europejskich spółek wymaga zwrócenia szczególnej uwagi na wzrost gospodarczy oraz innowacje, badania naukowe, szkolenie, kwalifikacje, ochronę konsumentów oraz społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw – kluczowe cele działania Komisji na rzecz optymalnego zwiększania możliwości biznesowych. Wszystkie te działania wymagają zrównoważenia aspektu płci w celu osiągnięcia trwałych rezultatów.

4.1.3 51 % ludności UE stanowią kobiety. Wiele z nich ma wyższe wykształcenie i wysokie kwalifikacje, dzięki czemu stanowi ważny element siły roboczej. Liczba studiujących kobiet przewyższa liczbę studiujących mężczyzn na poziomie szkolnictwa wyższego, przez co **na rynku pracy wysoko wykwalifikowanych kobiet jest o 50 % więcej niż mężczyzn**. Mervyn Davies w swoim sprawozdaniu wskazał na lukę w brytyjskiej sile roboczej, którą można zapełnić dzięki zatrudnieniu w ciągu następnych 10 lat 2 milionów wykwalifikowanych pracowników, spośród których większość musiałyby stanowić wysoko wykwalifikowane kobiety⁽⁵⁾.

⁽⁴⁾ http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf

⁽⁵⁾ Lord Davies of Abersoch, „Women on Boards, One Year On” [Kobiety w organach spółek – rok później], marzec 2012 r. <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/w/12-p135-women-on-boards-2012.pdf>

4.1.4 Poza tym udział kobiet w gospodarce przynosi krajom daleko idące korzyści finansowe i społeczne. Z indeksu nierówności płci na 2011 r. wynika, że **kraje, w których występuje większe równouprawnienie płci, wykazywały wyższy poziom PKB na mieszkańca**⁽⁶⁾.

4.1.5 Według Goldman Sachs zwiększenie liczby pracujących kobiet mogłoby podnieść poziom PKB o:

— 21 % we Włoszech;

— 19 % w Hiszpanii;

— 9 % we Francji i w Niemczech; oraz

— 8 % w Wielkiej Brytanii.

4.1.6 Liczne badania naukowe nad kwestią gospodarczego uzasadnienia obecności kobiet w organach spółek stanowią mocny argument świadczący o postępach w działalności spółek. W swoich badaniach Crédit Suisse (2012 r.)⁽⁷⁾, McKinsey (2007 r.)⁽⁸⁾ i Catalyst (2004 r.)⁽⁹⁾ obiektywnie wskazują na istnienie związku pomiędzy udziałem kobiet w organach spółek a wynikami finansowymi spółek. Na przykład:

— McKinsey w swoim sprawozdaniu wykazał o **41 % wyższy zwrot z kapitału własnego (ROE) w przypadku spółek o większej liczbie kobiet na stanowiskach kierowniczych** w porównaniu ze spółkami, w których kobiety w ogóle nie zajmują takich stanowisk;

— Catalyst stwierdził, że w **spółkach, w których w najwyższym kierownictwie kobiety stanowią 14,3–38,3 %, wskaźnik ROE jest o 34,1 % wyższy niż w spółkach bez podobnego udziału kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych**;

⁽⁶⁾ Indeks nierówności płci na 2011 r.; Światowe Forum Ekonomiczne, <http://www.uis.unesco.org/>

⁽⁷⁾ Instytut badawczy Crédit Suisse, sierpień 2012 r.; „Gender diversity and corporate performance” [Zróżnicowanie pod względem płci a wyniki przedsiębiorstwa].

⁽⁸⁾ McKinsey, „Women Matter: Gender Diversity: a corporate performance driver” [Kobiety są ważne – zróżnicowanie pod względem płci – czynnik zwiększający wyniki przedsiębiorstwa], 2007 r.

⁽⁹⁾ „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity” [Kwestia zasadnicza – sprzężenie wyników przedsiębiorstwa ze zróżnicowaniem pod względem płci], styczeń 2004 r., Catalyst.

— według Crédit Suisse **spółki, w których kobiety pełnią funkcje kierownicze, osiągają lepsze wyniki pod względem cen udziałów** niż spółki, w których kobiety nie pełnią takich funkcji.

4.1.7 Pewne badania pokazują, że zróżnicowanie organów spółek pod względem płci ma znikomy lub zerowy wpływ na wyniki finansowe, ale jednocześnie dominuje tendencja ukazująca faktyczny związek między obecnością kobiet na stanowiskach kierowniczych a wynikami finansowymi spółek.

4.2 Argument biznesowy

4.2.1 Można wskazać liczne przyczyny poprawy wyników spółek, w których organach zasiadają przedstawiciele obu płci. Jednym z głównych argumentów jest gotowość do czynnego udziału w procesie zróżnicowanego krytycznego myślenia przed podejmowaniem decyzji biznesowych i tworzenia bardziej proaktywnego modelu biznesowego.

4.2.2 Zrozumienie zróżnicowania występującego na rynku ma ogromną wartość finansową i jest warunkiem koniecznym obecności korporacji na rynku międzynarodowym.

4.2.3 **Innowacje i wyniki organów spółek** – siła, jaką kobiety wnoszą do organów spółek, polega na różnorodności kobiet, ich doświadczeniu, na tym, w jaki sposób rozwiązują problemy oraz jak podchodzą do nowych rynków i możliwości, wykorzystując swą wiedzę fachową o konsumentach. Różnorodność w myśleniu to podstawa innowacji i lepszych wyników przedsiębiorstwa; to test założeń i bodziec do większej koncentracji na dotychczasowych i nowych rynkach. Pobudzanie rozwoju poprzez wymianę myśli ma ogromny wpływ i może dotyczyć transgranicznych możliwości reprezentacji w organach spółek. Organy spółek stoją przed wyzwaniem dostosowania się do prawdziwej różnorodności swoich członków oraz znalezienia kreatywnego sposobu na przezwyciężenie problemów spółek.

4.2.4 Zróżnicowanie w organach spółek oznacza prawdziwą różnorodność – w najszerszym znaczeniu tego słowa. EKES nie popiera ograniczania stanowisk kierowniczych do wąskiej grupy kobiet zasiadających w kilku różnych organach. Taka praktyka – zwana powszechnie zjawiskiem „złotych spódnic” (ang. *golden skirts*) – podważa podstawowy filar zróżnicowania w organach spółek. Wyniki norweskie dowiodły, że 62 % mężczyzn zajmowało tylko jedno stanowisko kierownicze, a wskaźnik dotyczący kobiet wyniósł 79 %. EKES popiera prawo kobiet

i mężczyzn do dokonania wyboru i równego dostępu do stanowisk kierowniczych na podstawie zasług.

5. Wdrożenie

5.1 Aby zapewnić osiągnięcie celów ilościowych w odniesieniu do liczby kobiet w organach spółek, niezbędne jest wprowadzenie pewnych środków. Należy wdrożyć połączenie środków krótko- i średnioterminowych zapewniających utrzymanie zróżnicowania w organach spółek po roku 2028. Należy rozważyć następujące kwestie:

5.1.1 **Zwiększenie widoczności kobiet zajmujących stanowiska wyższego szczebla** – przedstawianie sylwetek kobiet pełniących funkcje kierownicze w różnych państwach członkowskich, podnoszenie poziomu wiedzy o tych kobietach w szerszym środowisku biznesowym oraz ukazywanie wpływu zróżnicowania w organach spółek na sukces spółek.

5.1.2 **Zwiększenie przejrzystości w zakresie pozyskiwania talentów** – proces rekrutacji na stanowiska kierownicze jest w dużej mierze nieprzejrzysty i opiera się na powiązaniach prywatnych. Aby przyciągnąć więcej talentów, konieczne jest promowanie istniejących możliwości i przedstawianie ich w sposób zachęcający wszystkie utalentowane osoby do ubiegania się o przyjęcie na dane stanowisko.

5.1.3 **Zgromadzenie i utrzymanie masy krytycznej** – wartość różnorodnego myślenia w danym organie spółki można wykorzystać tylko wtedy, gdy istnieje wystarczająca masa krytyczna do zakwestionowania założeń; konieczne jest zatem, aby kobiety stanowiły 40 % ogólnej liczby członków w organie spółki. Dzięki zwiększeniu przejrzystości procesu rekrutacji będzie można rozważyć więcej kandydatów i wyeliminować ryzyko stosowania zasady „złotych spódnic”⁽¹⁰⁾.

5.1.4 **Kwestionowanie stereotypów związanych z funkcjami danej płci** – poczyniono już duże postępy w kwestii podziału obowiązków domowych stanowiących bariery dla uczestnictwa kobiet w życiu gospodarczym. Istniejące środki są krokiem we właściwym kierunku i posłużą do zwiększania liczby kobiet w organach spółki.

⁽¹⁰⁾ „Golden Skirts fill the board rooms” [„Mnóstwo „złotych spódnic” w radach nadzorczych”] – artykuł z BI Norwegian Business School z 31 października 2012 r. Za Morten Huse (2011): „Golden Skirts”. Changes in board composition following gender quotas on corporate boards. [„Złote spódnice”. Zmiany w składzie rad nadzorczych zgodne z kwotami ze względu na płeć w organach zarządzających].

5.1.5 **Sprzymianie stałemu napływowi talentów** – aby zróżnicowanie w organach spółek przyniosło trwałą korzyść, niezbędny jest stały napływ wysoko wykwalifikowanych osób wykazujących się zarówno aspiracjami, jak i gotowością do obejmowania stanowisk kierowniczych. Konieczne jest stworzenie środowiska umożliwiającego kobietom sprawne poruszanie się po labiryncie ⁽¹⁾ na drodze ich kariery zawodowej i obejmowanie stanowisk kierowniczych. Działania te zapewnią stały napływ talentów; istnienie różnych modeli roli kobiety, bardziej przejrzyste procesy rekrutacji i planowania przejmowania funkcji przywódczych stanowią fundament zróżnicowania organów spółek pod względem płci.

5.1.6 „Utworzenie ogólnoeuropejskiej skoordynowanej bazy danych zawierającej szczegółowe dane dotyczące wykwalifikowanych kobiet na stanowiska w organach spółek. Stanowiłoby to rozwiązanie problemu braku widoczności kobiet, które kwalifikują się na stanowiska w organach spółek. Taka baza danych pozwoliłaby uniknąć ryzyka, że jedynie wąska grupa kobiet będzie wybierana na wiele stanowisk i wpłynęłaby na większą przejrzystość procesu rekrutacji. Ogólnoeuropejska baza danych stanowiłaby argument za wymianą umiejętności i doświadczeń między różnymi państwami członkowskimi oraz udostępniała możliwości pracy w różnych sektorach”.

Bruksela, 13 lutego 2013 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Staffan NILSSON

⁽¹⁾ Zob. „Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders” [Przez labirynt – prawda o tym, jak kobiety zostają przywódcami], Alice Eagly i Linda Carli.

ZAŁĄCZNIK 1

do opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty:

Punkt 1.2

Zmienić

EKES z zadowoleniem przyjmuje tę propozycję fakt, że procentowy udział kobiet w organach spółek wzrósł z 13,7 % w styczniu 2012 r. do 15,8 % w styczniu 2013 r. Warunkiem koniecznym do utrzymania się tej tendencji jest zaangażowanie przedsiębiorstw w tej dziedzinie i dlatego EKES nie może generalnie poprzeć kwot, choć przyznaje, że wniosek Komisji przyczynił się do znaczącego wzrostu świadomości i w związku z tym do opowiadania się za tym trendem. Choć Komitet zasadniczo nie popiera ustalania kwot, to jednak przyznaje, że jeśli chodzi o równowagę płci, w europejskich spółkach giełdowych niewiele się zmieni bez wyznaczenia celów popartych przepisami prawa. Dziś kobiety stanowią tylko 13,7 % wszystkich członków organów spółek, co stanowi dowód jawnej dyskryminacji.

Wynik głosowania:

Za: 78

Przeciw: 102

Wstrzymało się: 5

Punkt 1.5

Zmienić

EKES ma nadzieję uważa, że pułap 40% może zostać osiągnięty przez wszystkie publiczne i prywatne organy decyzyjne poprzez środki wprowadzane na zasadzie dobrowolności, presję partnerów oraz poprzez zwiększanie liczby kobiet (i mężczyzn) gotowych objąć stanowiska na wyższych szczeblach kariery w każdym z danych sektorów. Wolałby także, by stosowano wszystkie publiczne i prywatne organy decyzyjne mogą przyjąć ów minimalny standard w duchu samoregulacji samoregulacji oraz tzw. miękkie środki, tak aby uniknąć konieczności tworzenia nowego prawodawstwa. Może to polegać na tym, że dyrektorzy wykonawczy, organy małych i średnich przedsiębiorstw będących spółkami giełdowymi i wszystkie organy z sektora publicznego będą starały się zapewnić kobietom i mężczyznom bardziej sprawiedliwe środowisko, warunki przejrzystego ubiegania się o pracę i powoływania na stanowiska oraz kulturę włączenia społecznego oraz „wyboru” w społeczeństwie jako całości. EKES podkreśla, że w wielu państwach członkowskich zapoczątkowano już szeroki wachlarz inicjatyw w celu promowania kobiet w organach spółek; przy podejmowaniu wszelkich inicjatyw na poziomie UE należy uwzględnić takie krajowe działania.

Wynik głosowania:

Za: 75

Przeciw: 107

Wstrzymało się: 3

Punkt 1.7

Zmienić

EKES pragnie przekazać Viviane Reding oraz jej zwolennikom z Komisji, Parlamentu i innych instytucji wyrazy uznania za poczynienie pierwszych kroków w kierunku bardziej zrównoważonej Europy i za kwestionowanie poglądów na temat tego, kto powinien zasiać w organach spółek, a tym samym – wspieranie integracji społecznej. Wspomniane działania są dowodem istotnej zmiany w sposobie myślenia. EKES uznaje, że zostały przeprowadzone szeroko zakrojone badania naukowe, ekspertyzy prawne i konsultacje ze społeczeństwem obywatelskim prowadzone w celu przedstawienia dyrektywy możliwej do zastosowania, z zachowaniem odpowiedniej elastyczności w zakresie wymaganych wyników i ram czasowych przewidzianych zarówno dla spółek, jak i państw członkowskich oraz z jednoczesnym poszanowaniem zasady pomocniczości i proporcjonalności.

Wynik głosowania:

Za: 79

Przeciw: 107

Wstrzymało się: 5

Punkt 2.2

Zmienić

Między państwami członkowskimi UE występują znaczne dysproporcje w liczbie kobiet zasiadających w organach spółek, wynikające z różnic w przyjętych strategiach. Rola kobiet zasiadających w organach spółek jest przedmiotem badań już od kilkudziesięciu lat, a od ponad dwóch lat podchodzi się do niej z jeszcze większą uwagą, ponieważ Unia Europejska odnowiła swoje zobowiązanie do wspierania równouprawnienia płci w organach spółek giełdowych. Debata poświęcona tej kwestii dotyczy m.in. wprowadzenia prawnie wiążących kwot do narzuconych sobie przepisów bez konsekwencji z tytułu ich nieprzestrzegania. Skuteczne podejścia dobrowolne przynoszą jednak rezultaty powoli. **W zeszłym roku odnotowano wzrost liczby kobiet w organach spółek jedynie o 0,6 %**, przy czym zobowiązanie z 2011 r. podpisały tylko 24 spółki. EKES zwraca jednak uwagę, że kadencja dyrektorów niewykonawczych trwa zazwyczaj od 3 do 5 lat. Jego zdaniem przedsiębiorstwom europejskim należało zapewnić więcej czasu na podpisanie zobowiązania z 2011 r., by w ten sposób zwiększyć liczbę kobiet w organach spółek.

Wynik głosowania:

Za: 82

Przeciw: 90

Wstrzymało się: 8

Punkt 2.7

Zmienić

~~Cele będą skuteczne tylko, jeśli będą szły w parze z karami, a więc niezbędne są odpowiednie sankcje za brak zgodności. W dyrektywie przewiduje się możliwość przedstawienia w każdym przypadku dowodu braku zgodności, przy czym ciężar dowodu spoczywa na spółce, która musi udowodnić swą należytą staranność w przeprowadzaniu procesu rekrutacji. Sankcje będą najskuteczniejsze, jeśli będą określone, nakładane i realizowane przez zainteresowany kraj, w związku z czym Komisja sporządziła jedynie zalecenia będące wytycznymi w sprawie możliwych sankcji. EKES domaga się jednak zagwarantowania, że sankcje nieważności lub stwierdzenia nieważności powołania lub wyboru dyrektorów niewykonawczych nie będą miały wpływu na decyzje podjęte przez ten organ. W innym przypadku przedsiębiorstwa, których dotyczyłyby te przepisy, poniosłyby poważne szkody.~~

Wynik głosowania:

Za: 71

Przeciw: 93

Wstrzymało się: 7

Punkt 2.10

Zmienić

Tylko środek na szczeblu unijnym na tyle elastyczny, by uwzględnić zróżnicowanie państw członkowskich i zróżnicowanie struktur organów spółek z jednoczesnym pełnym poszanowaniem zasady pomocniczości i praw własności prywatnej, może zapewnić optymalne wykorzystanie potencjału drzemiącego w kobietach. Potrzeby spółek zmieniają się zależnie od wachlarza oferowanych produktów i od klientów; zmieniają się również w czasie, zależnie od typu, rozmiaru, struktury właścicielskiej, działań i etapu rozwoju spółki itd.

Wynik głosowania:

Za: 80

Przeciw: 100

Wstrzymało się: 8

Nowy punkt 2.11

Jako właściwy środek poprawy sytuacji EKES widziałby zatem raczej samoregulację, gdyż zapewniłoby to niezbędną elastyczność w zarządzaniu kwestią równych szans na wszystkich poziomach oraz odpowiednie proporcje przedstawicieli obu płci na szczeblach zarządu, zgodnie z cyklem pracy i odnową składu tych organów oraz długoterminowymi perspektywami wzrostu. EKES podkreśla, że wiele państw członkowskich już podjęło liczne działania na rzecz promowania obecności kobiet w zarządach spółek. Wszelkie inicjatywy unijne powinny respektować takie inicjatywy krajowe.

Wynik głosowania:

Za: 78

Przeciw: 99

Wstrzymało się: 9