

Informacja w sprawie ustawy z dnia 3 lipca 2026 r. 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.**

Ustawa z dnia 3 lipca 2026 r. 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 wprowadza zmiany wynikające z implementacji 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), dalej określanej jako „dyrektywa”.

Deklarowanym celem ustawy jest usprawnienie stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, przez ustalenie wymogów dotyczących selekcji kandydatów na stanowiska kierownicze.

Wprowadzenie takiego rozwiązania ma pozwolić na usprawnienie ładu korporacyjnego poprzez szersze spektrum różnych punktów widzenia, co ma mieć korzystny wpływ na procesy decyzyjne.

Ustawa ma na celu wprowadzenie minimalnych wymagań dla spółek giełdowych w zakresie selekcji kandydatów w oparciu o przejrzyste, niedyskryminacyjne zasady.

Ustawa dokonuje zmian w 2 ustawach:

1. ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
2. ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Wprowadzone uchwaloną ustawą zmiany dotyczą :

- w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych:
 - wprowadzenia regulacji dotyczących polityki równowagi płci w organach spółki,
 - wprowadzane regulacje miałyby zastosowanie do spółek publicznych notowanych na rynku regulowanym, ustawa wprost wyłącza stosowanie nowych regulacji do spółek będących mikroprzedsiębiorcami czy małymi i średnimi przedsiębiorcami,
 - spółki objęte zakresem ustawy są obowiązane do zapewnienia równowagi płci w organach spółki – tj. zarządzie, radzie nadzorczej lub radzie administrującej spółki europejskiej,
 - obowiązek równowagi płci uważa się za spełniony jeżeli: 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 osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują stanowiska w każdym organie spółki, przy czym płcią niedostatecznie reprezentowaną w organach spółki będzie płeć, której przedstawiciele zajmują nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w organach spółki,
 - walne zgromadzenie spółki ma przyjmować politykę równowagi płci określającą: zasady procesu doboru osób na określone stanowisko w organie spółki, zasady wskazywania kandydata na stanowisko w organie spółki, programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn, strategię zarządzania zasobami ludzkimi,
 - kryteria doboru osób na stanowiska w spółce mają być sformułowane w sposób niedyskryminacyjny (również z uwagi na potrzebę zapewnienia równowagi płci), neutralnie sformułowane, jasne i jednoznaczne oraz będą musiały być określone przed rozpoczęciem procesu doboru,
 - w razie gdy w procesie wyboru kandydata na stanowisko w organie spółki dokonuje

się wyboru pomiędzy kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznaje się kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej,

- kandydaci na stanowiska w organie spółki mają prawo do uzyskania informacji o kryteriach doboru, ocenach i ich uzasadnieniu oraz o kwalifikacjach wybranego kandydata,

- kandydatowi wobec którego naruszono zasady doboru na stanowisko w organie spółki przysługuje zadośćuczynienie lub odszkodowanie, a dodatkowo ciężar dowodu, że w procesie doboru nie doszło do naruszenia wymogów związanych z zapewnieniem równowagi płci będzie spoczywał na spółce,

- organy spółki corocznie sporządzają sprawozdanie dotyczące udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach, udostępniając je na swojej stronie internetowej oraz przekazując organowi z zakresu administracji rządowej, któremu powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania,

- Komisji Nadzoru Finansowego zostaje przyznane prawo do żądania od osoby wchodzącej w skład organu spółki pisemnych lub ustnych informacji i wyjaśnień, a także sporządzenia i przekazania kopii dokumentów i innych nośników informacji, w celu umożliwienia wykonywania przez Komisję jej ustawowych zadań w zakresie nadzoru nad sposobem wykonywania przez spółkę obowiązków w zakresie równowagi płci w jej organach,

- Komisji Nadzoru Finansowego zostaje przyznane prawo wydawania spółce zaleceń w celu zaprzestania przez nią naruszania obowiązków w zakresie równowagi płci w jej organach, a w razie niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków dotyczących zasad doboru kandydatów oraz sporządzania corocznego sprawozdania Komisja Nadzoru Finansowego może nałożyć karę pieniężną do wysokości 500.000 zł.,

- w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania:

- rozszerzenia zakresu zadań podmiotu zaliczanego do administracji rządowej, któremu powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, zadaniem tego podmiotu będzie także:

1) promowanie, dokonywanie analiz, monitorowanie i wspieranie równowagi płci w organach spółek giełdowych,

2) publikowanie wykazu spółek giełdowych, które spełniają wymogi równowagi płci w organach spółki,

3) przekazywanie Komisji Europejskiej co 2 lata sprawozdania dotyczącego udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółek giełdowych oraz środków podjętych w celu zapewnienia równowagi płci w tych organach.

W zakresie przepisów przejściowych ustawa przyjmuje, że objęte nią podmioty w terminie do dnia zakończenia pierwszego walnego zgromadzenia zwołanego po dniu wejścia ustawy w życie albo w terminie 4 miesięcy od dnia wejścia ustawy w życie, są zobowiązane do przyjęcia polityki równowagi płci, chyba że zasady dotyczące zapewnienia równowagi płci w organach spółki zostały już uwzględnione w innych regulacjach przyjętych przez spółkę.

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

Zaznaczyć jednocześnie należy, że z uwagi na to, że ustawa ta w sposób nieproporcjonalny ogranicza swobodę działalności gospodarczej, ingerując w autonomię organizacyjną spółek publicznych oraz nakłada na nie rozbudowane obowiązki o charakterze administracyjnym i biurokratycznym Prezydent RP zdecydował o zwróceniu się do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie konstytucyjności niektórych jej przepisów.

W toku konsultacji publicznych wskazywano, że przyjęte rozwiązania prowadzą do nadmiernego rozbudowania obowiązków proceduralnych i sprawozdawczych, ograniczają elastyczność funkcjonowania przedsiębiorców oraz mogą negatywnie wpływać na ich konkurencyjność. Tak skonstruowana regulacja może osłabiać konstytucyjne podstawy społecznej gospodarki rynkowej, prowadząc do nadmiernej ingerencji państwa w sferę działalności gospodarczej. W konsekwencji zakres i intensywność nałożonych obowiązków

budzą poważne wątpliwości z punktu widzenia wymogu proporcjonalności wynikającego z art. 22 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP.

W tej perspektywie zasadnym jest zbadanie przez Trybunał Konstytucyjny, czy realizacja celu w postaci zwiększenia równości szans nie nastąpiła kosztem konstytucyjnie chronionej wolności działalności gospodarczej oraz czy ustawodawca zachował właściwą równowagę pomiędzy interesem publicznym a ochroną praw przedsiębiorców.