

COMPLIANCE INSIGHTS

— 100th EDITION —

Women on Boards – nowe obowiązki dla dużych spółek giełdowych



1. **Podmioty objęte regulacjami**

Nowe przepisy będą istotne dla dużych spółek z siedzibą w Polsce, których akcje są notowane na rynku regulowanym w Unii Europejskiej. To właśnie te podmioty powinny sprawdzić, czy ich obecne zasady powoływania członków organów, dokumenty korporacyjne i praktyki HR odpowiadają nowym wymogom. Mikro, mali i średni przedsiębiorcy nie zostali objęci ustawą, ale standard transparentności może wpływać szerzej na rynek.



2. Terminowe przygotowanie do zmian

Wdrożenie nowych regulacji nie powinno być odkładane na ostatni moment. Przepisy przewidują konkretne terminy dla poszczególnych wymogów. Ustawa wejdzie w życie w terminie 14 dni od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw. Regulacja stanowi dla spółek szansę, aby uporządkować procesy ładu korporacyjnego, ograniczyć ryzyka formalne i pokazać inwestorom oraz kandydatom, że działają odpowiedzialnie i reagują terminowo na zmiany w prawie.



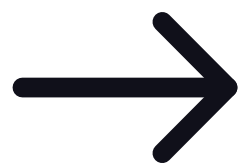
3. Cel ustawy

Założeniem ustawy jest dążenie do zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w organach spółek. Chodzi o to, aby płęć niedostatecznie reprezentowana zajmowała liczbę stanowisk zbliżoną do 33% i zasiadała w każdym z organów spółki. Sytuacją idealną będzie ta, w której w organach nie będzie płci niedostatecznie reprezentowanej, czyli płci zajmującej nie więcej niż 49% łącznej liczby stanowisk w organach. Przepisy to nie tylko nowe wymogi, ale także impuls do budowania różnorodnych i nowoczesnych struktur zarządczych.



4. Polityka równowagi płci

Istotnym wymogiem ustawy będzie polityka równowagi płci. Dokument powinien opisywać zasady wyboru kandydatów do organów, kryteria oceny, programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn oraz zasady zarządzania zasobami ludzkimi. Polityka nie powinna być wyłącznie traktowana jako formalność i wymóg prawny. Spółki powinny widzieć w niej praktyczne narzędzie pokazujące, że firma faktycznie zarządza różnorodnością i stawia na transparentne i równe zasady wyboru.



5. **Przejrzysta rekrutacja**

Nowe przepisy stawiają na przejrzysty proces wyboru członków organów. Kryteria muszą być jasne, neutralne, niedyskryminacyjne oraz uwzględniać kwalifikacje kandydatów i potrzebę zapewnienia równowagi płci. W praktyce oznacza to, że spółki muszą uporządkować i dostosować dokumentację oraz procesy rekrutacyjne. Transparentność zwiększa bezpieczeństwo prawne, kreuje odpowiednie wartości w organizacji i buduje zaufanie kandydatów, akcjonariuszy oraz rynku do przeprowadzanej rekrutacji.



6. Nowe obowiązki informacyjne

Ustawa przewiduje dla spółek obowiązki informacyjne. Firmy będą zobowiązane do publikowania na swojej stronie internetowej polityki równowagi płci, sprawozdania oraz informacji o regulacjach i sankcjach. Obowiązki informacyjne to ważny sygnał dla inwestorów, pracowników i kandydatów. Otwarta komunikacja może nie tylko spełnić wymogi ustawy, ale także kreować odpowiedni wizerunek organizacji jako nowoczesnej i odpowiedzialnej.



7. Sprawozdanie

Corocznie spółki będą musiały przygotować sprawozdanie dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w organach oraz działań podejmowanych na rzecz równowagi płci. Sprawozdanie będzie mogło stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności. Przepisy przewidują, że pierwsze sprawozdanie należy przekazać do 31 października 2026 r. Następne sprawozdanie będzie przekazywane do 30 czerwca lub w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.



8. Sankcje i ryzyka

Naruszenie nowych obowiązków może wiązać się z sankcjami finansowymi. Kandydaci w razie naruszenia wymogów mogą dochodzić roszczeń. Przepisy przewidują także karę pieniężną nawet do 500 000 zł. Ryzyko nie ogranicza się jednak tylko do sankcji finansowych. Brak realizacji wymogów prawnych może negatywnie wpłynąć na wizerunek firmy, w tym na relacje z inwestorami i ocenę standardów ładu korporacyjnego. Spółka powinna działać z wyprzedzeniem i dbać o swoją reputację.



9. Nowe wymogi, a wdrożenie

Wdrożenie nowych wymogów warto zaplanować już teraz. Spółki powinny zweryfikować, jakie obowiązki ich dotyczą, przygotować politykę równowagi płci, dostosować procedury wyboru kandydatów, zaplanować publikację informacji na stronie internetowej oraz ustalić proces raportowania. Taka analiza pozwala uporządkować działania, ograniczyć ryzyka i sprawdzić gotowość organizacji na nowe przepisy.



Compliance Insight



Mariusz Purgał

Partner

mariusz.purgal@kwkr.pl
+48 797 927 960



Magdalena Słyś

Junior Associate

magdalena.slyś@kwkr.pl

Zapraszamy do kontaktu

KWKR.

Behind Your **Growth**