

UKNF

URZĄD
KOMISJI
NADZORU
FINANSOWEGO



Stanowisko UKNF ws. realizacji przez spółki giełdowe w 2026 roku
obowiązków wynikających z przepisów dot. równowagi płci
(tzw. Women on Boards)

29 września 2026 roku

I. Wstęp:

- 1) 24 lipca 2026 roku Prezydent podpisał ustawę 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 traktowania¹ („Ustawa”), jednocześnie kierując ją do Trybunału Konstytucyjnego w trybie kontroli następczej². Kontrola następcza nie wstrzymuje wejścia w życie i obowiązywania przepisów, w związku z czym Ustawa weszła w życie 18 sierpnia 2026 roku.
- 2) Ustawa wprowadza zmiany w dwóch ustawach, tj.: ustawie o ofercie publicznej³ oraz ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania⁴, implementując do polskiego porządku prawnego 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 środków⁵ (odpowiednio: „przepisy dot. równowagi płci” i „Dyrektywa”).
- 3) 7 września 2026 roku Minister Finansów i Gospodarki podpisał rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim („Rozporządzenie zmieniające”)⁶. Rozporządzenie to domyka implementację Dyrektywy do polskiego porządku prawnego.
- 4) Przepisy Rozporządzenia ws. informacji bieżących i okresowych⁷ w brzmieniu nadanym Rozporządzeniem zmieniającym będą mieć po raz pierwszy zastosowanie do raportu rocznego i skonsolidowanego raportu rocznego („raport roczny”) obejmującego rok obrotowy rozpoczynający się w 2026 roku.
- 5) Przepisy dot. równowagi płci obejmują spółki z siedzibą w Polsce, których co najmniej jedna akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym, w co najmniej jednym państwie członkowskim UE i które nie są jednocześnie mikroprzedsiębiorcami, małymi i średnimi przedsiębiorcami („spółki giełdowe”)⁸.
- 6) Przepisy dot. równowagi płci nakładają na spółki giełdowe obowiązek zapewnienia równowagi płci w organach spółki poprzez spełnienie łącznie wymogów: łącznej liczby stanowisk w organach spółki zajmowanych przez osoby należące do płci niedostatecznie reprezentowanej niemniejszej niż liczba najbardziej zbliżona do 33% liczby wszystkich stanowisk w organach spółki oraz zajmowania przez osoby należące

¹ Dz.U. 2026 poz. 1034.

² Kontrola następcza odbywa się wobec obowiązujących przepisów prawa.

³ Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 592 z późn. zm., dalej: ustawa o ofercie publicznej).

⁴ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 1452 z późn. zm., dalej: ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania).

⁵ (Dz. U. UE. L. z 2022 r. Nr 315, str. 44).

⁶ Rozporządzenie Ministra Finansów i Gospodarki z dnia 7 września 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim (Dz.U. 2026, poz. 1205).

⁷ Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 6 czerwca 2025 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim (Dz. U. poz. 755, dalej: Rozporządzenie ws. informacji bieżących i okresowych).

⁸ Art. 90gb ust. 1 i 2 ustawy o ofercie publicznej w związku z art. 7 ust. 1 pkt 1-3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 1480 z późn. zm., dalej: ustawa Prawo przedsiębiorców).

do płci niedostatecznie reprezentowanej stanowisk w każdym z organów spółki („Zapewnienie równowagi płci w organach”)⁹.

- 7) Przez płćć niedostatecznie reprezentowaną w organach spółki giełdowej należy rozumieć płćć, której przedstawiciele zajmują niewięcej niż 49 % łącznej liczby stanowisk w organach („płćć niedostatecznie reprezentowana”)¹⁰.
- 8) Ponadto przepisy dot. równowagi płci nakładają na spółki giełdowe obowiązek:
 - a) sporządzenia i udostępnienia na stronie internetowej spółki giełdowej corocznego sprawozdania dotyczącego udziału przedstawicieli poszczególnych płci w organach spółki oraz środków podjętych w celu Zapewnienia równowagi płci w organach („Sprawozdanie dot. równowagi płci”)¹¹,
 - b) przyjęcia i udostępnienia na stronie internetowej spółki giełdowej polityki równowagi płci („Polityka”)¹²,
 - c) prowadzenia wyboru kandydatów na stanowiska w organach spółki giełdowej w oparciu o kryteria doboru, uwzględniające kwalifikacje kandydatów i potrzebę zapewnienia równowagi płci (odpowiednio: „Proces Wyboru Kandydata” i „Kryteria doboru”)¹³.
- 9) Celem Dyrektywy oraz implementujących ją przepisów dot. równowagi płci jest zapewnienie bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród organów spółek giełdowych poprzez ustanowienie skutecznych środków, których celem jest przyspieszenie postępów w osiąganiu równowagi płci, przy jednoczesnym pozostawieniu spółkom giełdowym wystarczającego czasu na wprowadzenie niezbędnych w tym celu rozwiązań¹⁴.

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego przedstawia stanowisko dotyczące realizacji przez spółki giełdowe w 2026 roku obowiązków wynikających z przepisów dot. równowagi płci. Stanowisko to zostało przygotowane w konsultacji z Pełnomocniczką Rządu do Spraw Równości, tj. podmiotem, któremu powierzono wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania („Pełnomocnik ds. Równości”).

II. Podmioty do których stosuje się przepisy dot. równowagi płci

- 1) W celu przeprowadzenia oceny, czy na danej spółce ciąży obowiązeki wynikające z przepisów dot. równowagi płci, należy:
 - a) w pierwszej kolejności zweryfikować, czy: spółka ma siedzibę na terytorium Polski i co najmniej jedna jej akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym w co najmniej jednym państwie członkowskim („Warunki”),
 - b) w następnej kolejności – jeżeli spółka spełnia Warunki – należy zweryfikować, czy posiada ona status mikroprzedsiębiorcy, małego albo średniego przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców („MŚP”).
- 2) W zależności od wyniku weryfikacji – jeżeli spółka:

⁹ Art. 90gc ustawy o ofercie publicznej.

¹⁰ Art. 90gb ust.4 ustawy o ofercie publicznej.

¹¹ Art. 90gi ustawy o ofercie publicznej.

¹² Art. 90gd ustawy o ofercie publicznej.

¹³ Art. 90ge ustawy o ofercie publicznej.

¹⁴ Art. 1 Dyrektywy.

- a) nie spełnia Warunków – nie podlega pod przepisy dot. równowagi płci,
 - b) spełnia Warunki i posiada status MŚP – nie podlega pod przepisy dot. równowagi płci,
 - c) spełnia Warunki i nie posiada statusu MŚP – podlega pod przepisy dot. równowagi płci.
- 3) Za MŚP należy uznać przedsiębiorstwo, które – w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych – zatrudniało średniorocznie mniej niż 250 pracowników („Kryterium nr 1”) oraz osiągnęło roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 milionów euro lub suma aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyła równowartości w złotych 43 milionów („Kryterium nr 2”).
- 4) Weryfikację spełnienia przez spółkę Kryterium nr 1 i 2 (łącznie „Kryteria”) należy przeprowadzić na podstawie danych za zamknięty rok obrotowy. Oznacza to, że właściwym momentem na zweryfikowanie, czy spółka posiada status MŚP jest moment zamknięcia ksiąg rachunkowych i sporządzenia sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy.
- 5) Kryteria muszą być spełnione łącznie w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych (tzw. reguła dwóch lat obrotowych). Jeżeli spółka mieści się w progu zatrudnienia określonym w Kryterium nr 1, ale przekraczała w ostatnich dwóch latach obrotowych oba progi finansowe określone w Kryterium nr 2, to w następnym roku obrotowym nie będzie posiadała statusu MŚP. Analogicznie – nawet, jeżeli spółka mieści się w którymś z progów finansowych określonych w Kryterium nr 2, ale przekraczała w ostatnich dwóch latach próg zatrudnienia określony w Kryterium nr 1, to w następnym roku obrotowym również nie będzie posiadała statusu MŚP.

III. Sprawozdanie dot. równowagi płci

- 1) Sprawozdanie dot. równowagi płci sporządza zarząd spółki giełdowej (lub rada administrująca publicznej spółki europejskiej, w której przyjęto system monistyczny), przy czym jego sporządzenie może być powierzone również radzie nadzorczej. Sprawozdanie dot. równowagi płci może stanowić wyodrębnioną część sprawozdania z działalności, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy o rachunkowości¹⁵ („sprawozdanie z działalności”), bądź oddzielny dokument.
- 2) Sprawozdanie dot. równowagi płci sporządza się za okres obejmujący rok obrotowy danej spółki giełdowej („okres sprawozdawczy”).
- 3) Sprawozdanie dot. równowagi płci stanowiące wyodrębnioną część sprawozdania z działalności począwszy od okresu sprawozdawczego rozpoczynającego się w 2026 roku włącza się do raportu rocznego na zasadach określonych w Rozporządzeniu ws. informacji bieżących i okresowych w brzmieniu nadanym Rozporządzeniem zmieniającym.
- 4) Sprawozdanie dot. równowagi płci powinno być sporządzone w terminie umożliwiającym zachowanie: ustawowego terminu przekazania tego sprawozdania do Pełnomocnika ds. Równości oraz – jeżeli Sprawozdanie dot. równowagi płci jest włączane do raportu rocznego – przyjętego przez spółkę giełdową, na podstawie Rozporządzenia ws.

¹⁵ Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2026 r. poz. 522 z późn. zm., „ustawa o rachunkowości”).

informacji bieżących i okresowych, terminu przekazania do publicznej wiadomości raportu rocznego.

- 5) Sprawozdanie dot. równowagi płci, niezwłocznie po jego sporządzeniu, powinno zostać udostępnione na stronie internetowej spółki giełdowej. Udostępnienie na stronie internetowej spółki giełdowej raportu rocznego, do którego włączono Sprawozdanie dot. równowagi płci ze wskazaniem, w której części raportu rocznego znajduje się to sprawozdanie jest tożsame z realizacją obowiązku, o którym mowa w zdaniu pierwszym.
- 6) Sprawozdanie dot. równowagi płci za poprzedni okres sprawozdawczy powinno być przekazane Pełnomocnikowi ds. Równości w terminie do 30 czerwca każdego roku albo – gdy stanowi ono wyodrębnioną część sprawozdania z działalności – w terminie 6 miesięcy od dnia zakończenia roku obrotowego, którego dotyczy.
- 7) Pierwsze Sprawozdanie dot. równowagi płci („Pierwsze Sprawozdanie”) za rok ubiegły powinno zostać przekazane Pełnomocnikowi ds. Równości do 31 października 2026 roku¹⁶. Poprzez rok ubiegły należy rozumieć ostatni rok obrotowy danej spółki giełdowej zakończony przed dniem wejścia w życie Ustawy.
- 8) Sprawozdanie dot. równowagi płci powinno obejmować:
 - a) wskazanie liczby osób zajmujących stanowiska w organach spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska,
 - b) informację o środkach podjętych w celu Zapewnienia równowagi płci w organach spółki,
 - c) a w przypadku nieosiągnięcia tego celu – wskazanie przyczyn nieosiągnięcia celu oraz wyczerpujący opis środków, które spółka podjęła oraz zamierza podjąć, aby osiągnąć ten cel.

Wyczerpujący opis środków powinien obejmować wszystkie działania, które spółka faktycznie podjęła lub zamierza podjąć w przyszłości.

- 9) Pierwsze Sprawozdanie obejmuje okres sprawozdawczy, w którym na spółkach giełdowych nie ciążył ustawowy obowiązek Zapewnienia równowagi płci w organach. Przed 18 sierpnia 2026 roku kwestie dot. równowagi płci w organach spółek giełdowych były częściowo regulowane przez Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021¹⁷ („Dobre Praktyki”), które nie są przepisami prawa powszechnie obowiązującego i stosowane są na zasadzie dobrowolności. Ponadto wymogi odnoszące się do zapewnienia różnorodności w organach spółek notowanych na GPW¹⁸ określone w Dobrych Praktykach różnią się od wymogów wynikających z przepisów dot. równowagi płci.

W Pierwszym Sprawozdaniu powinny się znaleźć informacje o: liczbie osób zajmujących stanowiska w organach spółki w okresie sprawozdawczym, ze wskazaniem ich płci oraz rodzaju zajmowanego stanowiska oraz – jeżeli równowaga nie została dotychczas zapewniona – środkach, które spółka zamierza podjąć w celu Zapewnienia równowagi płci w organach. W ramach opisu środków, które spółka zamierza podjąć w celu Zapewnienia równowagi płci w organach rekomendujemy zamieszczenie informacji, czy spółka ma przyjętą Politykę albo określone zasady dotyczące Zapewnienia równowagi

¹⁶ Art. 4 Ustawy.

¹⁷ <https://www.gpw.pl/dobre-praktyki-2021>.

¹⁸ Zasady z pkt. 2.1 i 2.2 Dobrych Praktyk.

płci w organach w innych przyjętych przez spółkę regulacjach („Regulacje”), a jeżeli nie, czy i kiedy planuje przyjąć Politykę (patrz: pkt IV).

Spółka giełdowa nie ma natomiast bezwzględnego obowiązku zamieszczać w Pierwszym Sprawozdaniu informacji o przyczynach nieosiągnięcia celu Zapewnienia równowagi płci w organach i środkach, które podejmowała w tym celu. W tym zakresie może się ona ograniczyć do wskazania, że w okresie sprawozdawczym nie miała ustawowego obowiązku Zapewnienia równowagi płci w organach i podejmowania środków w tym celu.

- 10) Szczegółowe informacje o tym, w jaki sposób i na jaki adres przekazać Sprawozdanie dot. równowagi płci Pełnomocnikowi ds. Równości znajdują się na stronie internetowej: www.gov.pl/rownosc/wob. Na stronie tej znajduje się również formularz przygotowany przez Pełnomocnika ds. Równości, z którego spółki giełdowe mogą skorzystać w celu przygotowania Sprawozdania dot. równowagi płci.

IV. Polityka

- 1) Przepisy dot. równowagi płci określają minimalne elementy, które powinny znaleźć się w Polityce. Są to:
- a) zasady procesu doboru osoby na określone stanowisko w organie spółki mające na celu zapewnienie równowagi płci,
 - b) zasady wskazywania kandydata na stanowisko w organie spółki,
 - c) programy rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn oraz
 - d) strategia zarządzania zasobami ludzkimi.

Nie ma przeszkód, aby w Polityce zostały uwzględnione również inne, dodatkowe elementy.

- 2) Politykę przyjmuje walne zgromadzenie (zwyczajne, nadzwyczajne) spółki giełdowej w drodze uchwały.
- 3) Spółki giełdowe są zobowiązane do przyjęcia Polityki na pierwszym walnym zgromadzeniu zwołanym po dniu wejścia w życie Ustawy, tj. po 18 sierpnia 2026 roku („Pierwsze Walne”). Jeżeli jednak Pierwsze Walne zakończy się w terminie 2 miesięcy do dnia wejścia w życie Ustawy, to spółka giełdowa może przyjąć Politykę na kolejnym walnym zgromadzeniu, nie później jednak niż w terminie 4 miesięcy od dnia wejścia w życie Ustawy¹⁹.

Nie ma obowiązku zwoływania Pierwszego Walnego w 2026 roku wyłącznie w celu przyjęcia Polityki. Pierwsze Walne może być zwołane w dowolnym czasie, z zachowaniem terminów wynikających z k.s.h²⁰. Jeżeli Pierwsze Walne zostanie zwołane w 2027 roku, dopiero w tym roku zaktualizuje się obowiązek przyjęcia Polityki. Jeżeli Pierwsze Walne zostanie zwołane w 2026 roku, przepisy wymagają, aby Polityka została przyjęta na tym walnym zgromadzeniu, z tym zastrzeżeniem, że jeżeli zakończy się ono do 18 października 2026 roku (tj. w ciągu 2 miesięcy od dnia wejścia w życie Ustawy), to spółka giełdowa będzie mogła przyjąć Politykę na kolejnym walnym zgromadzeniu, które musi się jednak zakończyć do 18 grudnia 2026 roku (tj. w ciągu 4 miesięcy od dnia wejścia w życie Ustawy).

¹⁹ Art. 3 Ustawy.

²⁰ Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.).

- 4) Spółka giełdowa powinna zamieścić na stronie internetowej przyjętą Politykę wraz z informacją o przepisach dot. równowagi płci i sankcjach za ich naruszenie.
- 5) Obowiązek przyjęcia Polityki ciąży na spółkach giełdowych, o ile nie mają one określonych zasad dotyczących Zapewnienia równowagi płci w organach w innych Regulacjach. Zasady te mogą być określone w jednej lub kilku Regulacjach. Aby Regulacje zwalniały z obowiązku przyjęcia Polityki, muszą obejmować swoim zakresem wszystkie elementy, które przepisy dot. równowagi płci nakazują zamieścić w Polityce. W pierwszej kolejności spółki giełdowe powinny zatem przeprowadzić przegląd regulacji wewnętrznych i zweryfikować, czy zawierają one co najmniej minimalne elementy, które powinny znaleźć się w Polityce. W przypadku pozytywnej weryfikacji spółka giełdowa nie ma obowiązku przyjęcia Polityki. Spółka giełdowa powinna natomiast zamieścić na stronie internetowej²¹ Regulacje wraz z informacją o przepisach dot. równowagi płci i sankcjach za ich naruszenie.
- 6) Polityki lub zasady dotyczące równowagi płci określone w Regulacjach mają istotne znaczenie z punktu widzenia Procesu Wyboru Kandydata i Kryteriów doboru. Kryteria doboru powinny być spójne z zasadami wynikającymi z Polityki albo Regulacji.

V. Proces Wyboru Kandydata

- 1) Przepisy dot. równowagi płci nie przewidują wygaśnięcia mandatów lub skrócenia kadencji członków organów, którzy pełnili swoje funkcje w dniu wejścia w życie tych przepisów. W związku z tym obowiązek stosowania w Procesach Wyboru Kandydata zasad wynikających ze wspomnianych przepisów („Zasady Wyboru”) zaktualizuje się dopiero w chwili, gdy mandat członka organu wygaśnie.
- 2) Obowiązek ten nie będzie dotyczył spółek giełdowych, w których jest zapewniona równowaga płci w organach. Pozostałe spółki giełdowe, począwszy od 18 sierpnia 2026 roku, w każdym Procesie Wyboru Kandydata mają obowiązek stosować Zasady Wyboru.
- 3) Zasady Wyboru są następujące:
 - a) Spółka giełdowa z góry, tj. przed rozpoczęciem Procesu Wyboru Kandydata, jest zobowiązana określić Kryteria doboru. Kryteria te powinny być sformułowane neutralnie w sposób niedyskryminujący, jasny i jednoznaczny. Powinny się one koncentrować na konkretnych kwalifikacjach i doświadczeniu, które jest wymagane od kandydata na dane stanowisko.
 - b) O wyborze kandydata powinny w pierwszej kolejności decydować jego kwalifikacje, doświadczenie i kompetencje. Dopiero w sytuacji, gdy dwoje kandydatów różnej płci posiada równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo w zatrudnieniu lub powołaniu przysługuje kandydatowi płci niedostatecznie reprezentowanej (tzw. zasada pierwszeństwa).
 - c) Od zastosowania zasady pierwszeństwa można odstąpić jedynie w wyjątkowych przypadkach, gdy: za wyborem kandydata płci przeciwnej przemawiają inne istotne zasady dotyczące różnorodności określone w przepisach prawa, zasady te są oparte na obiektywnych kryteriach niemających charakteru dyskryminacyjnego i uwzględniają szczególną sytuację kandydata.

²¹ Art. 90gd ust. 4 ustawy o ofercie publicznej.

- 4) Na żądanie kandydata spółka ma obowiązek poinformowania go na piśmie lub w formie dokumentu elektronicznego o Kryteriach doboru zastosowanych w Procesie Wyboru Kandydata, ocenie porównawczej i jej uzasadnieniu, a także o powodach ewentualnego odstąpienia od wyboru kandydata płci niedostatecznie reprezentowanej oraz kwalifikacjach kandydata wybranego.
- 5) Gdy kandydat należący do płci niedostatecznie reprezentowanej wykaże okoliczności, z których wynikało, że posiadał kwalifikacje co najmniej równorzędne z kandydatem wybranym należącym do płci przeciwnej, podnosząc zarzut naruszenia Zasad Wyboru, spółka giełdowa będzie musiała udowodnić, że przeprowadziła Proces Wyboru Kandydata zgodnie z tymi zasadami (tzw. odwrócony ciężar dowodu).
- 6) W związku z tym, w interesie spółki giełdowej jest to, aby zarówno przyjęte Kryteria doboru, jak i wszelkie decyzje personalne podejmowane w ramach Procesu Wyboru Kandydata były udokumentowane.

VI. Środki nadzoru i sankcje administracyjne

- 1) Przepisy dot. równowagi płci nie przewidują sankcji administracyjnych za sam fakt nieosiągnięcia wymaganego ustawą poziomu udziału osób należących do płci niedostatecznie reprezentowanej w organach spółki giełdowej. Sankcje w postaci kar pieniężnych do wysokości 500 000 zł są natomiast przewidziane za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków dotyczących Procesu Wyboru Kandydata oraz sporządzania Sprawozdań dot. równowagi płci („Sankcje”)²². Organem uprawnionym do nałożenia Sankcji jest Komisja Nadzoru Finansowego („Komisja”).
- 2) Komisji ponadto przyznane zostały następujące uprawnienia i środki nadzoru:
 - a) prawo do żądania od osób wchodzących w skład organów spółek giełdowych lub innych osób uprawnionych do jej reprezentacji²³ udzielenia pisemnych lub ustnych informacji i wyjaśnień, a także sporządzenia i przekazania, na koszt spółki giełdowej, kopii dokumentów i innych nośników informacji w zakresie niezbędnym do sprawowania nadzoru nad obowiązkami dot. Procesu Wyboru Kandydata i sporządzania Sprawozdań dot. równowagi płci²⁴,
 - b) prawo do wydawania wobec spółek giełdowych, które naruszyły obowiązki dot. Procesu Wyboru Kandydata i sporządzania Sprawozdań dot. równowagi płci, zaleceń w celu zaprzestania naruszania przez nie tych obowiązków²⁵.
- 3) Komisja w pierwszym okresie obowiązywania przepisów dot. równowagi płci będzie brała pod uwagę, że:
 - a) większość spółek giełdowych w dniu wejścia przepisów odbyła już zwyczajne walne zgromadzenia,
 - b) Pierwsze Sprawozdanie odnosi się do okresu sprawozdawczego, w którym nie ciążył na spółkach giełdowych ustawowy obowiązek Zapewnienia równowagi płci w organach,

²² Art. 96e ust. 2 ustawy o ofercie publicznej.

²³ A także inny osób wymienionych w art. 68 ust. 1 ustawy o ofercie publicznej.

²⁴ Od osób wskazanych w art. 68 ust. 1 pkt. 5 ustawy o ofercie publicznej.

²⁵ Art. 90gj ustawy o ofercie publicznej.

- c) prawidłowe wdrożenie przepisów dot. równowagi płci wymaga od spółek podjęcia szeregu działań i czynności, w tym m.in.: zweryfikowania, czy spółka podlega pod przepisy dot. równowagi płci, przeprowadzenia przeglądu organów i ustalenia, czy jest zapewniona równowaga płci w tych organach, przeprowadzenia przeglądu regulacji wewnętrznych odnoszących się do szeroko pojętej polityki różnorodności, zasad nominacji, kariery, zarządzania zasobami ludzkimi i ustalenia, czy konieczne jest przyjęcie przez Polityki, zebrania i opracowania pozostałych danych niezbędnych dla przygotowania Pierwszego Sprawozdania i przygotowania się do realizacji obowiązków sprawozdawczych w przyszłości, ustalenia sposobu dokumentowania Procesu Wyboru Kandydata.