

Частична предварителна оценка на въздействието

Институция: Министерство на труда и социалната политика	Нормативен акт: Проект на решение на Министерския съвет за одобряване на проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете
<input type="radio"/> Не е включен в законодателна/оперативна програма на Министерския съвет Законопроектът е изготвен в изпълнение на мярка № 116 от Плана за действие за 2024 г. с мерките, произтичащи от членството на Република България в Европейския съюз	<input type="radio"/> Включен е в законодателната/оперативната програма на Министерския съвет за:
Лице за контакт: Ирина Иванова, началник на отдел РВАСП, дирекция ПХУРВСП	Телефон и ел. поща: 02/8119 418 Irina.Ivanova2@mlsp.government.bg

1. Проблем/проблеми за решаване:

1.1 Кратко опишете проблема/проблемите и причините за неговото/тяхното възникване. По възможност посочете числови стойности.

Проблем 1: Необходимост от транспониране в националното законодателство на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки.

На 27 декември 2022 г. влезе в сила Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки (наричана по-нататък „Директива (ЕС) 2022/2381“ или „Директивата“). Директивата е обнародвана в Официален вестник на Европейския съюз L 315/44 от 7 декември 2022 г. Срокът на действие на Директивата е 31 декември 2038 г.

Директива (ЕС) 2022/2381 е правен акт, приет от институциите на Европейския съюз, адресиран към държавите-членки, които трябва да приемат и публикуват до 28 декември 2024 г. законите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за въвеждане на Директивата в националните законодателства.

Република България като държава членка в Европейския съюз (ЕС), има задължение да привежда националното си законодателство в съответствие с правото на Европейския съюз. В случай, че това не се направи, има риск от налагане на финансови санкции и накърняване на международната репутация на страната.

Предложен е проект на Закон за изменение и допълнение (ЗИД) на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете (ЗРЖМ), като чрез преходни и заключителни разпоредби се предлагат промени в Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) и Закона за публичното предлагане на ценни книжа (ЗППЦК).

Проблем, поставен от Директива (ЕС) 2022/2381

Основният проблем, който Директива (ЕС) 2022/2381 адресира, е **липсата на балансирано представителство на жените и мъжете в управителните органи на дружествата, допуснати до търговия на регулиран пазар** (не се отнася за микро-, малки и средни предприятия).

Данните и анализите показват, че жените трайно са по-слабо представени от мъжете в най-висшите органи за вземане на решения в дружествата в целия Европейски съюз, също и в България.

Данните от издание 2023 г. на Индекса за равенство на половете, който Европейският институт за равенство на половете изготвя ежегодно сочат, че в България съотношението жени/мъже сред членовете на управителните органи на най-големите компании, регистрирани на фондовата борса е 19% : 81%, при средно за ЕС 33% : 67%. От 2020 г. се отчита застой (-0,3 точки) в напредъка на България по измерението „Власт“, в рамките на което се проследява посочения по-горе показател.

Сходни са статистическите данни за 2023 г. по показателя „Позиции, заемани от жени, на ръководни длъжности на високо ниво – членство в борд“ - 18,3%. Този показател е сред националните показатели за наблюдение и отчитане постигнатия напредък по Цел 5: „Постигане на равенство между половете и овластяване на всички жени и момичета“ от Целите за устойчиво развитие на ООН и отчита спад (-0,9%) в сравнение с данните от 2015 г.

По данни на Комисията за финансов надзор, големите дружества, регистрирани на Българската фондова борса, които попадат в обхвата на Директивата са 41. При направен анализ на състава на управителните им органи е видно, че към 31.12.2023 г. съотношението жени – мъже сред членовете им е 20,6% : 79,4%. Жените са едва 17,7% сред представляващите дружествата с двустепенна система на управление, а сред представляващите дружествата с едностепенна система няма нито една жена.

Това положение показва несправедлива и дискриминационна недостатъчна представеност на жените в управлението на големите компании, листвани на фондовата борса, което подкопава принципите на Европейския съюз и на България за равни възможности и равно третиране на жените и мъжете, вкл. в областта на заетостта и професионалната област.

Равнопоствеността по пол е регламентирана в Договора за ЕС (чл.2,3), Договора за функциониране на ЕС (чл.157), Хартата за основни права на ЕС (чл.23), в редица други правни и стратегически документи, напр. Европейския стълб за социалните права, „Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете 2020-2025“.

Един от принципите, върху които се основава държавата политика за равнопоставеност на жените и мъжете, според специалния Закон за равнопоставеност на жените и мъжете (чл.2, т.4). е „Балансирано представителство на жените и мъжете във всички органи, вземащи решения“. Той е развит и в Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. и в плановете за действие за нейното изпълнение чрез приоритетна област „Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения“. Дискриминацията по признак „пол“ е забранена според Конституцията на Република България и Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.). Последният постановява забрана за дискриминация по този признак включително при упражняване правото на труд и на други права, като при равностойни кандидати се насърчава назначаването на кандидата от по-слабо представения пол (чл.39). Доброто корпоративно управление изисква провеждане на политика на многообразие, като един от нейните аспекти е балансирано представителство на жените и мъжете във всички нива и позиции на управление. Дружествата, регистрирани на фондовата борса, следва да представят информация за тези обстоятелства в декларацията си за корпоративно управление, която, съгласно Закона за публичното предлагане на ценни книжа (ЗППЦК), предоставят като част от годишния си отчет.

Последици от небалансираното представителство на жените и мъжете във вземането на икономически решения

Небалансираното представителство на жените и мъжете в управителните органи на публичните компании води до редица **неблагоприятни последици за дружествата, икономиката и обществото** в България и в Съюза като цяло, по отношение на:

- **Корпоративно управление.** Липсата на баланс по пол влияе неблагоприятно върху качеството на корпоративното управление на публичните компании, при вземането на решения и постигането на бизнес резултати, тъй като не се отчитат повече гледни точки и опит, не се използва ефективно съществуващия резерв от висококвалифицирани жени.

В България от всички завършили висше образование, жените съставляват 57%. Този резерв нараства с високи темпове, тъй като разликата между завършилите висше образование по пол се увеличава в полза на жените. По данни на НСИ от преброяването към 7 септември 2021 г., относителният дял на жените с висше образование достига 29,3%, а на мъжете – 21,5%, като в сравнение с 2011 г. се увеличава съответно със 7,0 и 4,8 процентни пункта. Непълноценното използване на наличния резерв от високообразовани жени, влошава възвръщаемостта на образованието както за отделните хора, така и за дружествата и публичния сектор. Това възпрепятства вливането на таланти за по-ефективен управленски екип и по-качествен процес на вземане на решения, за по-високи икономически резултати и конкурентноспособност.

- **Равнопоставеност на жените и мъжете.** Небалансираното участие по пол във вземането на решения на ръководни позиции в икономиката, както и в другите области на живота, е в разрез с принципа за равни възможности и равно третиране, заложен в основополагащите документи на Европейския съюз, в националната правна уредба и относимите стратегически документи.

Въпреки, че жените са 52% от цялото население в България, трайно те са по-малко представени от мъжете в процесите на вземане на решения на ръководни позиции в икономиката, включително в управителните органи на публичните компании. Публичните дружества регистрирани на фондовата борса, имат влияние върху другите компании, поради своята значителна икономическа и социална отговорност, публичност и пример за подражание от другите предприятия. Отсъствието на равнопоставеност на жените и мъжете в техните управителни органи подпомага затвърждаването на съществуващите различия по пол в корпоративното управление, като възпира кариерното развитие на жените. Въздействието на т.н. „стъклен таван“ при кариерното развитие на жените, възпрепятства привличането на квалифицирани жени в предприятията на всички равнища на управление, а и сред работната сила. Тази ситуация се подкрепя от статистически данни, които показват едва 19,3% по показателя „позиции, заемани от жени на ръководни длъжности на високо ниво – директор“ за 2023 г. Разликата в заетостта е 7,7% в полза на мъжете сочат данните за 2022 г. На свой ред по-ниската заетост сред жените, както и заетост в нископлатени сектори, и на по-ниски позиции на ръководни длъжности, задълбочават разликата в заплащането по пол, която е 13,0% в полза на мъжете за 2022 г. В дългосрочен план това води до по-висока разлика в пенсиите в полза на мъжете и нарастване на бедността сред жените, най-вече сред възрастните жени в пенсионна възраст. По този начин се затвърждава възпроизвеждането на **обществени нагласи за стереотипните модели** при избора на образование и професия, заетост и кариерно развитие в областта на управлението, което в крайна сметка възпроизвежда съществуващата неравнопоставеност. Ето защо, очакванията са по-големият дял на жените в управителните органи да има положително въздействие за намаляване на разликите в заетостта, в заплащането и в пенсиите при жените и мъжете.

- **Бизнес подкрепа и икономически растеж.** Отсъствието на баланс на жените и мъжете в корпоративното управление възпрепятства по-проактивен бизнес модел, по-балансираните решения и подобрени професионални стандарти в управителните органи. Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между баланса по пол на най-високо равнище на управление и финансовите резултати и рентабилността на дружеството, което води до съществен дългосрочен устойчив растеж. Ето защо, недостатъчната представеност на единия пол (в случая на жените) в управителните органи е пропуснатата възможност не само за дружеството, но и за националната икономика, както и за тяхното развитие и растеж.

- **Международно сътрудничество.** Отсъствието на балас по пол в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса, и на мерки за регулиране, може да навреди на международното сътрудничество на България. Ако държавата ни не изпълнява своите международни ангажименти за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете във вземането на икономически решения на ръководни позиции, ще бъде налице несъответствие с международните стандарти. Неспазването на европейските цели за баланс между половете в корпоративното управление може да навреди на международната репутация на страната, да затрудни сътрудничеството с други държави и международни организации, включително в инвестиционен план.

В продължение на повече от десетгодишната работа по Директива (ЕС) 2022/2381, Европейската комисия (ЕК) и Европейският парламент (ЕП):

- Представиха редица доклади за оценка на положението с равенството на жените и мъжете в процеса на вземане на икономически решения и доказаха положителното му въздействие върху дружествата, икономиката и обществото в държавите членки и в Съюза.

- Насърчиха държавите членки да предприемат мерки, включително позитивни действия, по отношение на равенството между жените и мъжете във всички области на живота, в т.ч. в процеса на вземане на икономически решения.

- Насърчиха дружествата, регистрирани на фондовата борса, да увеличат броя на членовете от по-слабо представения пол в управителните си органи чрез мерки за саморегулиране и да поемат конкретни доброволни ангажименти в това отношение, включително постигане на количествени цели в определен срок.

Въпреки всички усилия се констатира, че делът на жените в управителните органи в дружествата, регистрирани на фондовата борса, се увеличава с много бавни темпове, като за отделни държави-членки се отчитат незадоволителни резултати. Изводите са, че много по-значителен напредък отбелязват тези държави, в които са въведени задължителни мерки.

Липсата на регулация на национално равнище по отношение на баланса по пол в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса, влияе върху различия в степените на подобрене сред държавите членки, но и **създава препятствия за вътрешноевропейския пазар, чрез налагане на различни изисквания в корпоративното управление за дружества, регистрирани на фондовата борса в Съюза.**

Всичко това доведе до **законодателното предложение за Директива (ЕС) 2022/2381, съдържащо позитивни действия/временни насърчителни мерки.** Следва да се има предвид, че това законодателство е временно, с цел да послужи като катализатор за промяна и за бързи реформи, насочени към премахване на трайните неравенства между жените и мъжете и стереотипите в процеса на вземане на икономически решения.

Рамкови параметри и изисквания, произтичащи от Директива (ЕС) 2022/2381

Директива (ЕС) 2022/2381 установява минимални изисквания с оглед на позитивни действия под формата на задължителни мерки за всички държави членки.

Тези задължителни мерки са насочени към постигането **в определен срок на количествена цел** за съотношението между жените и мъжете в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса, които попадат в обхвата на задължените субекти.

Крайната цел е увеличаване на участието на лица от по-слабо представения пол (жени и мъже) в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса, във всички държави членки, за да се увеличи икономическият растеж, да се насърчи мобилността на трудовия пазар, да се засили конкурентоспособността на тези дружества и да се постигне ефективно равенство между жените и мъжете на пазара на труда.

✓ Обхват:

• Директивата **се прилага** за всяко голямо дружество със седалище в държава членка на Европейския съюз, чиито акции са допуснати до търговия на регулиран пазар в една или повече държави членки.

Дружествата, регистрирани на фондовата борса, имат особено икономическо значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Тези дружества установяват стандартите за цялата

икономика и може да се очаква практиките им да бъдат последвани и от други компании. Поради публичния характер на дружествата, регистрирани на фондовата борса, е целесъобразно те да бъдат регулирани в по-голяма степен в полза на обществения интерес.

Директивата **не се прилага** за микро-, малки и средни предприятия, т.е. дружества, в които работят по-малко от 250 души, с годишен оборот, не по-голям от 50 млн. евро, или общ годишен баланс, не по-голям от 43 млн. евро, или – за МСП, чието седалище се намира в държава членка, чиято парична единица не е еврото - еквивалентните суми в паричната единица на съответната държава членка.

✓ **Цели.** Държавите членки трябва да гарантират, че дружествата, регистрирани на фондовата борса, са предмет на някои от следните цели, които трябва да бъдат постигнати **до 30 юни 2026 г.:**

- членовете на по-слабо представения пол да заемат **най-малко 40 %** от директорските позиции без изпълнителни функции;
- членовете на по-слабо представения пол да заемат **най-малко 33 %** от всички директорски позиции, както със, така и без изпълнителни функции.

Директивата позволява **всяка държава да избере една от алтернативно дадените възможности за постигане на целеви показатели.**

В приложение към директивата е посочен целевият брой директори от по-слабо представения пол, необходим за постигане на целта, в зависимост от размера на управителния съвет.

✓ **Средства за постигане на целите:**

• **Процедури за подбор.** Директивата изисква дружествата, регистрирани на фондовата борса, които не отговарят на целите, да адаптират **процедурите за подбор** на членовете на управителните органи, като гарантират, че по време на целия процес на подбор се използват прозрачни, неутрални по отношение на пола и основани на качествата критерии. По-конкретно това включва:

- **ясни, неутрално формулирани и недвусмислени критерии**, които да се прилагат по недискриминационен начин през целия процес на подбор;

- когато двама кандидати от различни полове са **еднакво квалифицирани**, да се **дава предимство на кандидат от по-слабо представения пол**;

- разкриване на техните **критерии за подбор**, в случай че отхвърленият кандидат поиска това от тях, както и обективната сравнителна оценка на кандидатите по тези критерии.

• **Докладване и публичност:**

- дружествата, регистрирани на фондовата борса, всяка година трябва да **предоставят информация** за броя на мъжете и жените в състава на своите управителни органи, сред изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции; да **публикуват** информацията на своите интернет страници;

- дружествата, които не постигат целта, трябва да **докладват** причините за това и мерките, които предприемат или възнамеряват да предприемат, за да я постигнат;

- когато е приложимо по-горната информация се включва в декларацията за корпоративно управление на дружеството;

- държавите членки трябва ежегодно да **публикуват** и редовно актуализират лесно достъпен списък на дружествата, които са постигнали целта.

• **Санкции.** Директивата изисква приемане на ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за дружествата, регистрирани на фондовата борса, които не спазват задълженията за подбор и докладване – имуществени санкции или възможност съдебен орган да отмени решение относно подбора на директори, др.

• **Поемане на индивидуални ангажменти** за постигане на баланс между половете сред техните изпълнителни директори (в случай, че е избрана за национална целта, отнасяща се само до директорските позиции без изпълнителни функции);

✓ Изисква се държавите членки да **определят орган/и** за насърчаване, анализ, мониторинг и оказване на подкрепа във връзка с баланса между половете в управителните органи.

✓ Предвидено е периодично докладване пред Европейската комисия за прилагането на Директивата.

✓ **Откога и докога се прилагат правилата?** Директивата предоставя **времени рамки**, в които държавите-членки трябва да постигнат целта и да приложат мерките. Това позволява държавите членки да адаптират националното законодателство към новите изисквания, да постигнат целта и да затвърдят устойчиви практики. Директивата трябва да бъде транспонирана в националното законодателство до 28 декември 2024 г. Срок за постигане на заложената цел - 30 юни 2026 г. Правилата се прилагат от 31 декември 2038 г.

Проблемът за необходимостта от транспониране на Директива (ЕС) 2022/2381 ще бъде решен с въвеждането на нейните разпоредби в националното законодателство, с което последното ще бъде приведено в съответствие с правото на Европейския съюз.

1.2. Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).

Проблемът не е възможно да бъде решен в рамките на съществуващото законодателство, чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности, тъй като:

1. **Липсва национална правна уредба** в съответствие с разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381, на база на която национална правна уредба да се постигне определена количествена цел в определен срок с определени мерки, както изискват разпоредбите на Директивата.

2. **Необходима е регулация** чрез въвеждане на **задължителни законови мерки** за поставянето и постигането на национална количествена цел за баланса на жените и мъжете в управителните органи на публичните дружества, регистрирани на фондовата борса, в определен срок. Само **задължителни мерки на национално равнище** могат реално да повлияят за постигане на по-балансирано представителство на жените и мъжете в процеса на вземане на икономически решения на ръководни позиции в дружествата.

1.3. Посочете защо действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема/проблемите.

Действащата нормативна рамка не позволява решаване на проблема, защото не съдържа разпоредби, които са в съответствие с Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки. Действащата нормативна рамка не регламентира количествена цел, срок, мерки за постигане на баланс по пол в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса, отговорна институция като орган за насърчаване такъв баланс за осъществяване на периодично докладване за изпълнение на Директивата. Тези изисквания могат да бъдат въведени единствено чрез законови промени, чието системно място е в посочените три закона.

Законът за равнопоставеност на жените и мъжете регламентира възможността за прилагане на временни насърчителни мерки при провеждането на държавната политика за равнопоставеност на жените и мъжете. Конкретни мерки, каквито са регламентирани в Директивата, не съществуват не само в специалния закон, но и в други нормативни актове от националното законодателство.

Директивата като крайна цел визира подобряване на равнопоставеността на жените и мъжете като цяло и най-вече в областта на заетостта и труда, по-конкретно балансирано участие на жените и мъжете на високи управленски позиции в процеса на вземане на икономически решения. Това се вписва в един от принципите на държавната политика за равнопоставеност на жените и мъжете, заложен в ЗРЖМ. Министърът на труда и социалната политика ръководи, координира и контролира осъществяването на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете (чл.7, ЗРЖМ). В регламентирани действия на министъра обаче не се конкретизират такива, свързани с насърчаване на баланс по пол в управителните органи на

дружествата, регистрирани на фондовата борса, както и за осъществяване на периодичното докладване пред ЕК за изпълнение на Директивата. С оглед на това следва да бъдат въведени съответните разпоредби на Директивата. В тази връзка отговорните институции КЗД и КФН, се задължават да предоставят необходимата информация относно изпълнението на относимите разпоредби в съответните други два закона ЗЗДискр. и ЗППЦК, в които се въвеждат разпоредби на Директивата.

Понастоящем няма такива разпоредби в ЗРЖМ, които въвеждат разпоредби на Директива (ЕС) 2022/2381.

Законът за защита от дискриминация въвежда разпоредбите на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите. Предвид това и съществуващите разпоредби в ЗЗДискр. относно защитата при упражняване правото на труд и при упражняване на други права в глава втора на ЗЗДискр., системното място на националната количествена цел, срока и основни мерки за постигане на баланс по пол в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса, е в този закон.

Предложените нови разпоредби определят публичните дружества и целевия показател за представителство на по-слабо представения пол в управителните органи на дружествата, допуснати до търговия на регулиран пазар. Въвежда се като приложение таблицата от Директивата, посочваща целеви брой на членовете на управителния и надзорния съвет, съответно на съвета на директорите, който се счита за необходим за постигане на така определената цел; въвеждат се мерки за прилагане на процедура за подбор от дружествата, които не постигат целите; въвеждат се изисквания за предоставяне на информация от дружествата по искане на кандидат, чиято кандидатура е била разгледана при подбора на кандидати; въвеждат се изискване при оспорване на подбора на членове да се прилага правилата за обръната тежест на доказване, регламентирана в чл. 9 на ЗЗДискр. Въвежда се изискването за предоставяне от КЗД на министъра на труда и социалната политика относима информация на установени нарушения по този закон от страна на публичните дружества, производства за защита от дискриминация, наложени санкции и приложени мерки спрямо тях, както и друга информация по компетентност. В допълнителните разпоредби се въвеждат определенията за „публично дружество“ и за „микро-, малко и средно предприятие“.

Понастоящем няма такива разпоредби в ЗЗДискр., които въвеждат разпоредби на Директива (ЕС) 2022/2381.

В Закона за публичното предлагане на ценни книжа се въвеждат разпоредби, които се отнасят до мерките за докладване и публичност и някои от мерките за подбор/избор. Въвежда се задължение за дружествата, в годишното си докладване за изпълнение на корпоративното управление, да предоставят информация за постигането на целта за балансирано представителство на жените и мъжете в управителните съвети, причините в случай на непостигането ѝ и обяснения за предприетите мерки (принципа „спазвай или обяснявай“). Публичните дружества се задължават да публикуват тази информация на видимо място на своята интернет страница в определен срок. Разширява се действието на сега съществуващи санкции при неспазване на задълженията за публикуването ѝ. Въвежда се също задължение за дружествата, в поканата за провеждане на общо събрание на публичното дружество, когато е предвидена точка за избор на член на управителен или надзорен съвет, съответно на съвет на директорите, да бъде публикувана и информация за изискванията в новъведените разпоредби в ЗЗДискр., относно целта и мерките за балансирано представителство на жените и мъжете, както и приложимите мерки и санкции при неспазването им. Комисията за финансов надзор се задължава да публикува и актуализира ежегодно на интернет страницата си списък на публичните дружества, които са постигнали поставената национална цел. Както и задължение да предоставя по искане на министъра на труда и социалната политика този списък, с оглед периодичното докладване пред Европейската комисия.

Понастоящем няма такива разпоредби в ЗППЦК, които въвеждат разпоредби на Директива (ЕС) 2022/2381.

1.4. Посочете задължителните действия, произтичащи от нормативни актове от по-висока степен или актове от правото на ЕС.

Въвеждането на новите разпоредби, които транспонират Директива (ЕС) 2022/2381, са в контекста на Договора за Европейския съюз (съгласно чл.2 равенството е основополагаща ценност на Съюза и е обща за държавите членки в общество, сред чиито характеристики е равенството между жените и мъжете; чл.3, параграф 3 Съюзът насърчава равенството между жените и мъжете.). Договорът за функционирането на Европейския съюз (чл.157, параграф 3) предоставя на ЕП и на Съвета правомощието да приемат мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда. За да се осигури на практика пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот, член 157, параграф 4 ДФЕС допуска предприемането на позитивни действия, като предвижда правото на държавите членки да запазят или да приемат мерки, предвиждащи специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или да предотвратят или да компенсират неизгоди в професионалната кариера. Член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз предвижда, че равенството между жените и мъжете е гарантирано във всички области и че принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол. Европейският стълб на социалните права включва сред принципите си равното третиране и равните възможности между жените и мъжете, включително по отношение на участието на пазара на труда, реда и условията за наемане на работа и напредъка в кариерата.

1.5. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт или анализи на изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?

Към момента не е извършвана последваща оценка на нормативния акт.

През последните години Европейската комисия в редица свои доклади за оценка на ситуацията доказва, че държавите членки, които са въвели задължителни мерки за постигане на баланс по пол в управляващите органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса, постигат много по-значителен напредък с сравнение с държавите членки, които прилагат действия за насърчаване на саморегулирането в корпоративното управление на тези дружества. Важно е всяко дружество, регистрирано на фондовата борса, да разработи политика за равенство между половете, за да се постигне по-балансирана представеност на жените и мъжете на всички равнища. Дружествата, регистрирани на фондовата борса, имат особено икономическо и обществено значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Тези дружества установяват стандартите за цялата икономика и може да се очаква практиките им да бъдат последвани и от други дружества. Поради публичния характер на дружествата, регистрирани на фондовата борса, е целесъобразно те да бъдат регулирани в по-голяма степен в полза на обществения интерес.

Проведени са анализи за изпълнение на политиката.

1. По време на дейността на Междуведомствената работна група за транспониране на Директива (ЕС) 2022/2381, сформирани със заповед № РД-02-100/17.08.2023 г. на министъра на труда и социалната политика:

- Извършен е анализ на данни към 31 декември 2023 г. за оценка на положението с равенството между половете в управителните органи на 41 публични дружества, регистрирани на фондовата борса, които са задължителни субекти по Директивата. Данните са предоставени от Комисията за финансов надзор. Резултатите са представени подробно по-горе. На кратко резултатите показват, че делът на жените е средно 20,58% срещу 79,42% на мъжете в състава на управителните органи. В 24 дружества жените са под 33%, като в 12 от тях няма нито една жена. Само в 1 дружество мъжете са по-малко от 33%. Делът на жените сред представляващите тези 41 дружества е 17,74%, а на мъжете е 82,26%.

- Извършен е също преглед и анализ на националното законодателство за съответствие с директивата. Идентифицирани са следните закони: Закон за равнопоставеност на жените и мъжете, Закон за защита от дискриминация, Закон за публичното предлагане на ценни книжа, Закон за счетоводството, Закон за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете.

- Разгледани са примери за предприети мерки по транспониране на Директивата в други държави членки. Установено е, че навсякъде разпоредбите на Директивата се въвеждат със законодателни мерки в националната правна уредба – чрез отделен закон или чрез изменение в съществуващи нормативни актове. Някои държави приемат разширителен обхват за прилагане на определената от тях национална цел по отношение на по-широк кръг субекти – дружества, политически партии и др.

Например, в Испания през март 2023 г. Испанското правителство е одобрило проект на Закон за равното представителство. Определената количествена цел за постигане до средата на 2024 г. е за поне 40% от „недостатъчно представения пол“ в бордовете на директорите на публично търгувани дружества. Големите предприятия с повече от 250 служители и годишен оборот над 50 милиона евро да постигнат същото до 2026 г. Освен по отношение на дружествата, испанският закон предвижда мерки за равнопоставеността по пол в държавното управление: политическите партии да издигат равен брой мъже и жени кандидати в национални и местни избори; балансиран състав от най-малко 40% жени и 40% мъже в министерския съвет; изискване професионалните асоциации да имат най-малко 40% жени в своите бордове.

В Германия първият закон за равното участие на жените и мъжете на ръководни позиции в компании от частния и публичния сектор е приет през 2015 г. Въвежда изискване надзорните съвети на публично търгувани компании (с повече от 2000 служители) да бъдат съставени от минимум 30% жени и 30% мъже. За други компании от частния сектор е въведено задължение да определят целеви показатели за увеличаване на представителството на жените в изпълнителния и надзорния съвет и на двете най-високи управленски нива под изпълнителния съвет. Изисква се ежегодно докладване за изпълнение на квотата или обяснение. На 8 август 2021 г. влиза в сила втори закон за увеличаване на броя на жените на ръководни позиции в компании от частния и публичния сектор. Въвежда се изискване изпълнителните съвети на публично търгувани компании (с повече от 2000 служители) да включват в бордовете, състоящи се от повече от трима членове, поне една жена и един мъж. Законът за акционерните дружества санкционира неспазването на това изискване с невалидност на избора или назначаването.

В Нидерландия от 1 януари 2022 г. влиза в сила Закон за баланса на мъжете и жените в управителните и надзорните съвети на големите публични и частни дружества. Въвежда се задължение за големите компании (акционерни дружества и дружества с ограничена отговорност) да определят подходяща и амбициозна цел, за да се постигне по-балансирано съотношение между мъже и жени в надзорни и управителни съвети и високите управленски нива. Законът обхваща както публично търгувани дружества, така и големи предприятия (с оборот от над 40 милиона евро и 250 или повече служители средно за финансовата година). По отношение на публично търгувани дружества се въвежда квота за назначаване в надзорните съвети - както мъжете, така и жените заемат поне една трета от местата. Предвидени са изключения. Предвидената санкция при неспазване на правилото е невалидност на назначението. За да се избегне правна несигурност за трети страни, които може да не са знаели, че назначението се счита за невалидно, санкцията не следва да засяга правната валидност на решенията, взети от назначеното лице. От компаниите се изисква да докладват ежегодно за напредъка си. За разлика от квотата за регистрирани дружества, няма санкции, когато дадено голямо предприятие не спазва тези задължения.

2. Министерството на труда и социалната политика в съответствие със Закона за равнопоставеност на жените и мъжете организира ежегодно провеждането на преглед и анализ на изпълнението на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. и Националните планове за насърчаване на равнопоставеността на жените и

мъжете, актуалният план е за периода 2023-2024 г. В Стратегията и съответно в Плановите една от приоритетните области на политиката е „Насърчаване на равенство между жените и мъжете в процесите на вземане на решения“, в т.ч. икономически решения. Въз основа на анализа се изготвя Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за предходната година, който се приема от Министерския съвет.

Данните и анализите показват, че жените на ръководни позиции в икономиката, политиката и други сфери са трайно недостатъчно представени в сравнение с мъжете. Например, през 2023 г. дялът на местата, заемани от жени в Народното събрание достига 24.8%, а в правителството - 36,8% спрямо 40.3% за 2022 г. Броят на заетите жени в класа професия „ръководители“ е 68.0 хиляди и остава традиционно по-нисък от броя на заетите мъже ръководители 93,6 хиляди, по данни от НСИ за “заети лица по класове професии и пол“. В същото време жените са повече от мъжете сред заетите в класа професия „специалисти“ - 345,8 хиляди жени и 198,0 хиляди мъже, и сред „помощния административен персонал“ - 125,1 хиляди жени и 53,3 хиляди мъже.

През 2023 г. позициите, заемани от жени на ръководни длъжности на високо ниво – членство в борд са 18.3%, което отбелязва 0.7% спад в сравнение с данните от 2015 г. (19%). Данните по този показател отчитат най-високи резултати през 2021 г. когато достигат 21,7%. Най-осезаем е спадът при позициите, заемани от жени на ръководни длъжности на високо ниво – директор, където през 2023 г. се наблюдава намаление (19,3% спрямо 27,1% през 2015 г.). Това е едно от изведените предизвикателства при анализа на напредъка по Цел 5: „Постигане на равенство между половете и овластяване на всички жени и момичета“ от Целите на ООН за устойчиво развитие, посочено в доклада от втория доброволен национален преглед на Република България за напредъка в изпълнението на тези цели.

3. Посоченото по-горе предизвикателство се подкрепя и от анализа на данните за България от **Индекса за равенство между половете** на Европейският институт за равенство между половете (ЕИРП) за 2023 г.. Индексът е разработен като уникален статистически инструмент за измерване на напредъка по отношение на равенството между половете в държавите членки и Европейския съюз като цяло. Този комбиниран показател измерва равенството в 6 измерения, области (домейни): „Работа“, „Пари“, „Знание“, „Време“, „Власт“ и „Здраве“, които се оценяват от 1 до 100 точки (100 точки – пълно равенство).

Според Индекса за равенство между половете от 2023 г. България е с резултат 65.1 точки (от общо 100), като се отчита напредък с 5.5 точки спрямо 2020 г. Това нарежда страната ни на 16^{-то} място в ЕС с по-нисък с 5,1 точки резултат от средния за ЕС, който е 70,2 точки.

България се представя най-добре в категорията „Власт“ (11^{-то} място от всички държави членки), в която получава 62,7 точки. От 2020 г. насам обаче напредъкът е в застой (-0,3 точки), което води до спад на две места в класирането в тази категория. В подкатегория „вземане на икономически решения“ страната получава 60,9 точки и се нарежда на 10^{-то} място. Данните за членовете на управителните органи на най-големите компании, регистрирани на фондовата борса, показва съотношение от 19% жени спрямо 81% мъже при средно за ЕС 33% жени спрямо 67% мъже.

2. Цели:

Цел 1. **Основната цел** е транспонирането на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки.

С транспониране на Директива (ЕС) 2022/2381 националното законодателство ще бъде приведено в съответствие с правото на ЕС, което произтича от ангажиментите на страната ни като държава членка на ЕС.

Това ще въведе еднакви стандарти за подобряване на баланса по пол чрез увеличаване на участието на лица от по-слабо представения пол в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса, ще допринесе за промяна на стереотипите и насърчаване на

равнопоставеността на жените и мъжете в управлението на дружествата. Това на свой ред ще насърчи професионалното израстване и кариерно развитие, мобилността на трудовия пазар, ще засили конкурентоспособността на тези дружества, ще способства за икономическия растеж, устойчивото развитие на икономиката и обществото като цяло.

Подход, целящ транспониране на Директива (ЕС) 2022/2381 в националното законодателство

Предложеният проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете (ЗИД на ЗРЖМ) въвежда разпоредбите на Директивата чрез промени в три закона: Закона за равнопоставеност на жените и мъжете (ЗРЖМ) и чрез преходни и заключителни разпоредби в Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) и Закона за публичното предлагане на ценни книжа (ЗППЦК), поради това, че разпоредбите на Директивата попадат в предметния обхват и приложното поле на тези три правни акта.

Провеждането на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете във всички области на живота е регулирано в **Закона за равнопоставеност на жените и мъжете**. Това налага изменения и допълнения в ЗРЖМ, съответно разширяване на функциите на министъра на труда и социалната политика, който ръководи, координира и контролира осъществяването на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете.

Предметният обхват на Директивата засяга прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените, което попада в обхвата на **Закона за защита от дискриминация**. Това налага изменения и допълнения в ЗЗДискр., съответно във функциите на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), в чиято функционална компетентност е ЗЗДискр.

В задължителното приложно поле на Директива (ЕС) 2022/2381 попадат дружествата, регистрирани на фондовата борса, които имат седалище в държавата членка и чиито акции са допуснати за търговия на регулирания пазар. Това са публичните дружества по чл. 110, ал. 1 от **Закона за публичното предлагане на ценни книжа**. Това налага изменения и допълнения в ЗППЦК, в чието приложно поле попадат тези дружества, и съответно във функциите на Комисията за финансов надзор (КФН), в чиято функционална компетентност като регулаторен орган е ЗППЦК.

Въвеждане на временни насърчителни мерки

Директива (ЕС) 2022/2381 въвежда позитивни (временни, насърчителни) мерки за представителство на по-слабо представения пол в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса.

В национален план, временните насърчителни мерки са един от подходите за провеждането на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете (чл. 4, ал. 1, т. 2 на ЗРЖМ).

В Закона за защита от дискриминация е регламентирано, че временните насърчителни мерки, прилагани по реда на ЗРЖМ (чл.4, ал.2) и съгласно чл. 7, ал.1, т. 20 на ЗЗДискр., не представляват дискриминация. В този смисъл въвеждането на изискванията на Директивата в законодателството на страната ни не противоречи на националната правна рамка.

Предлаган обхват на задължените субекти

Предложеният проект на ЗИД на ЗРЖМ се придържа към задължителния обхват на Директивата. **Публичните дружества, адресати на ЗИД на ЗРЖМ, са публични дружества по чл. 110, ал. 1 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа**

Според данните на Комисията за финансов надзор към 31 декември 2023 г., това са 41 дружества, от които 22 са с едностепенна и 19 са с двустепенна система на управление. Броят им се променя ежегодно, поради динамиката при регистрирането на дружества на фондовата борса.

Основни мотиви за предлагания обхват:

- Този обхват е регламентиран в чл. 3, т. 8 от Директивата.

Предлагана национална количествена цел

От двете цели, посочени в чл. 5, т. 1 от Директивата, предложеният проект на ЗИД на ЗРЖМ въвежда **членовете от по-слабо представения пол да заемат 33% от всички директорски позиции, както със, така и без изпълнителни функции.**

Основни мотиви:

- Анализът показва, че **предложената цел е по-близка до съществуващото положение** за съотношението мъже/ – жени в управителните органи и на този етап по-лесно постижима в поставения от Директивата срок. Данните на Комисията за финансов надзор към 31 декември 2023 г., показват съотношение от средно 79,42% към 20,58% в полза на мъжете сред членовете на управителните органи на 41 **публични дружества**, регистрирани на фондовата борса, от които 22 са с едностепенна и 19 са с двустепенна система на управление.

В 25 от тези дружества (61%) предлаганата цел не е постигната: в 24 дружества жените са под 33%, като в 12 от тях няма нито една жена в управителните органи, и само в 1 дружество мъжете са под 33%.

В 40 дружества мъжете съставляват 42,9% и повече от членовете на управителните органи. Само в 17 дружества жените съставляват 33 и повече (до 57,1) процентни пункта от състава на управителните органи.

Съотношението мъже – жени в управителните органи на 22-те **дружества с едностепенна система на управление** е 79,61% - 20,39%. В 13 дружества жените са под 33%, като в 10 от тях няма нито една жена. В 9 дружества жените са 33% и повече процента от състава на управителните органи, като само в 5 дружества жените са 40% и повече. Представляващите всичките дружества са мъже.

Съотношението мъже – жени в управителните органи на 19-те **дружества с двустепенна система на управление** е 79,22% - 20,78%. В 11 дружества жените са под 33%, като в 2 дружества няма нито една жена. В 8 дружества жените съставляват 33 и повече процентни пункта от състава на управителните органи, като само в 2 от тях те са над 40%. Жените са 17,74% сред представляващите тези дружества, останалите 82,26% са мъже.

Следователно, България не е постигнала нито една от двете заложиени цели, като по-близка за постигане е предлаганата национална цел - членовете от по-слабо представения пол да заемат 33% от всички директорски позиции, както със, така и без изпълнителни функции.

Директивата дава възможност държавите членки да изберат една от две алтернативни цели. Предлаганата да бъде поставена за **национална цел се отнася за двете категории директори** - членовете от по-слабо представения пол да заемат 33% от всички директорски позиции, както със, така и без изпълнителни функции. Другата алтернативна цел **се отнася само за директорите без изпълнителни функции** - членовете от по-слабо представения пол да заемат 40% от директорските позиции без изпълнителни функции.

Предлагани мерки за постигане на целта

Проектът на ЗИД на ЗРЖМ **въвежда изискванията** на Директивата свързани с:

- подбора на кандидати за назначаване или избор на директорска позиция – процедура и критерии;

- наличие на предварителна информираност за изискванията към процедурата и критериите, преди провеждане на подбора/избора, с оглед предоставяне на възможност за информирано участие;

- ежегодно предоставяне на информация за броя на жените и мъжете в управителните органи и публикуването ѝ на интернет страницата на дружеството;

- ежегодно докладване на причините за неизпълнение на целта и предприетите мерки;

- налагане на санкции (имуществени) при неизпълнение на изискванията за публикуване на докладваната информация;

- възможност неизбран кандидат от по-слабо представения пол да оспорва чрез правилата на обърнатата тежест на доказване, регламентирани в разпоредбата на чл. 9 на Закона за защита от дискриминация.

Броят на публичните дружества, за които ще бъдат прилагани предложените мерки, не е постоянен. Причините са променливостта в броя на регистрирането на такива дружества и в мандатността на техните управителни органи, което налага периодично провеждане на нови назначения и избори.

Към 31 декември 2023 г. според посочените от Комисията за финансов надзор данни за 41 публични дружества, въведените мерки биха се отнасяли за 25 от тези дружества (61%), които не са постигнали предлаганата национална цел. В 24 от тях делът на жените е под 33% (в 12 няма нито нито една жена) и в едно дружество делът на мъжете е под 33% от състава на управителните органи.

Други мерки

Проектът на ЗИД на ЗРЖМ въвежда изискванията на Директивата по отношение на:

- ежегодно **публикуване** и редовно актуализиране на лесно достъпен списък на дружествата, които са постигнали целта.

- **определяне на министъра на труда и социалната политика като орган** за насърчаване, анализ, мониторинг и оказване на подкрепа във връзка с баланса между половете в управителните органи.

- периодично **докладване** пред Европейската комисия за прилагането на Директивата, за което е регламентиран обмен на информация между органите, отговорни за прилагането на предложените разпоредби в трите закона..

- **срок** на действие на предложени проект на ЗИД, който съвпада с този на Директивата – 31 декември 2038 г.

Основни промени в законодателството, предложени за въвеждане чрез проекта на ЗИД на ЗРЖМ:

В Закона за равнопоставеност на жените и мъжете се въвеждат разпоредбите на Директивата, свързани с:

- определяне на **министъра на труда и социалната политика като орган** за насърчаване, анализ, мониторинг и оказване на подкрепа във връзка с баланса между половете в управителните органи.

- **докладване** пред Европейската комисия за прилагането на Директивата.

Предложените разпоредби допълват с две нови точки (т.9 и т.10) чл. 7 от ЗРЖМ, в които са посочени конкретни дейности, които министърът на труда и социалната политика извършва, когато ръководи, координира и контролира осъществяването на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете.

В Преходните и заключителните разпоредби на ЗРЖМ се въвеждат срокове относно изискванията от дружествата и КФН за публичност и докладване по Директивата. Информация за броя на жените и мъжете в управителните органи, причини за неизпълнение на целите и предприети мерки се включват в декларацията за корпоративно управление и се публикуват на страниците на дружествата за първи път през 2026 г. за отчетната 2025 г. До 30 юни 2026 г. е срокът КФН да изготви и публикува списък на дружествата постигнали целта.

В Закона за защита от дискриминация в глава втора „Защита от дискриминация“, раздел III „Защита при упражняването на други права“ се създават 4 нови разпоредби (чл.39а-39г). Тези разпоредби обобщено въвеждат следните разпоредби на Директивата:

- **обхвата** на задължителните субекти, адресати на разпоредбите на този ЗИД: определят публичните дружества;

- **количествена цел** (национален целеви показател) за представителство на по-слабо представения пол в управителните органи на публичните дружества и срокът за постигането ѝ;

- **мерките за** прилагане на процедура и критерии за **подбор/избор** от дружествата, които не постигат целите;

- изисквания за предоставяне на информация от дружествата по искане на кандидат, чиято кандидатура е била разгледана при подбора на кандидати;

- въвеждат изискването при оспорване на подбора на членове да се прилага правилото за обърнатата тежест на доказване, което е установено в чл. 9 на ЗЗДискр.

С оглед докладването пред ЕК се въвежда задължение за предоставяне от Комисията за защита от дискриминация на министъра на труда и социалната политика на относима информация за установени нарушения по този закон от страна на публичните дружества, производства за защита

от дискриминация, наложени санкции и приложени мерки спрямо тях, както и друга информация по компетентност (чрез нова т. 13 в чл. 47).

В допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. се въвеждат **определенията** за „публично дружество“ и за „микро-, малко и средно предприятие“ по смисъла на Директивата, които не попадат в обхвата на задължителни субекти (чрез създаване на т. 18 и 19 в § 1).

Създава се също **приложение** към разпоредбата, определяща националната количествена цел (чл. 39а), а именно таблицата от Директивата, посочваща целеви брой на членовете на управителния и надзорния съвет, съответно на съвета на директорите, който се счита за необходим за постигане на определената цел.

В Закона за за публичното предлагане на ценни книжа се въвеждат:

- задължението за **докладване** от дружествата: в годишното докладване за изпълнение на корпоративното управление (в декларацията за корпоративно управление), задължението за предоставяне на информация която да се отнася за постигането на целта за балансирано представителство на жените и мъжете в управителните съвети, причините за непостигане и предприетите мерки (чрез допълнение в 100н, ал. 8 се създава т. 7);

- задължение за **публичност**: задължението публичните дружества да публикува тази информация на видимо място на своята интернет страница и срок за публикуването ѝ – до 15 май на текущата година информацията за предходната година. Задължението на Комисията за финансов надзор да публикува и актуализира ежегодно на интернет страницата си списък на публичните дружества, които са постигнали поставената национална цел. Както и задължение да предоставя по искане на министъра на труда и социалната политика този списък, с оглед периодичното докладване пред Европейската комисия (чрез създаване на нов чл. 120в);

- **санкции** спрямо публичните дружества при неспазване на задълженията за публикуването на предоставяната информация (в чл. 221, ал. 1, т. 2 след думите „чл. 120а, ал. 1 – 3“ се поставя запетая и се добавя „чл. 120в, ал. 1“).

- задължение за **предварително информиране** при избор, в поканата за провеждане на общото събрание на публичното дружество, когато е предвидена точка за избор на член на управителен или надзорен съвет, съответно на съвет на директорите, за публикуване на информация за изискванията в новъведените разпоредби по чл. 39а – 39г в ЗЗДискр., с които се въвежда целта и мерки за постигането на целта за балансирано представителство на жените и мъжете, както и приложимите мерки и санкции при неспазването им (чрез създаване на нова т. 13 в чл.115, ал.2).

В допълнителните разпоредби на всеки от трите закона се включва запис, който регламентира въвеждането на Директива (ЕС) 2022/2381 чрез предложения ЗИД.

В заключение, предложените промени въвеждат разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381 в трите закона - Закона за равнопоставеност на жените и мъжете, Закона за защита от дискриминация и Закона за публичното предлагане на ценни книжа. Това произтича от системното място на разпоредбите на Директивата в съответствие с предметите и приложните полета на тези закони. Предложеният проект на Закон за изменение и допълнение в своята цялост транспонира Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки.

3. Заинтересовани страни:

Посочете всички потенциални заинтересовани страни/групи заинтересовани страни (в рамките на процеса по извършване на частичната предварителна частична оценка на въздействието и/или при обществените консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове), върху които

предложенията ще окажат пряко или косвено въздействие (бизнес в дадена област/всички предприемачи, неправителствени организации, граждани/техни представители, държавни органи/общини и др.).

1. Дружества, регистрирани на фондовата борса

Това са **публичните дружества**, по чл. 110, ал. 1 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа. Това е акционерно дружество със седалище в Република България, чиито акции са вписани в регистъра по чл. 30, ал. 1, т. 3 от Закона за Комисията за финансов надзор с цел търговия на регулиран пазар и са допуснати до търговия на регулиран пазар, или което има повече от 10 000 акционери в последния ден на две последователни календарни години. Тези дружества към 31.12.2023 г. са 41 на брой, 22 с едностепенно и 19 с двустепенно управление.

2. Държавни институции

Министерство на труда и социалната политика, Комисия за финансов надзор, Комисия за защита от дискриминация.

3. Социални партньори.

4. Варианти на действие. Анализ на въздействията:

4.1. По проблем 1: Необходимост за транспониране в националното законодателство на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки

Вариант 1 „Без действие“, Вариант 2 „Приемане на проекта на акт“.

Вариант 1 „Без действие“:

1.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

При вариант „Без действие“ ще е налице **неизпълнение на ангажимент на България като държава членка на ЕС**. Директива (ЕС) 2022/2381 няма да бъде транспонирана в националното законодателство, което ще доведе до **налагане на финансови санкции** от страна на ЕК спрямо България за всеки ден до транспониране на Директивата.

В случай, че **не бъде приет проекта на акт**, ще са налице следните положителни и отрицателни въздействия:

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При този вариант на действие, неприемане на проекта на акт, няма да има положителни въздействия за нито една от заинтересованите страни.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

- Неспазване на европейското законодателство и потенциален риск от нарушение, включително от налагане на финансови санкции на България.

- Затруднения при сътрудничеството с други държави и международни организации и подронване на международната репутация на страната ни.

- Пропуснати **икономически ползи** за дружествата, регистрирани на фондовата борса, за националната икономика и икономическо развитие от осигуряването на по-балансирано представителство на жените и мъжете в корпоративното управление въз основа на общи за ЕС стандарти и на подобро качество на корпоративното управление, производителност, финансови резултати и конкурентноспособност, което улеснява националния и вътрешния пазар в Съюза,

- Пропуснати **социални ползи** за цялото общество, мъжете и жените, за институциите и другите заинтересовани страни, от осигуряването на по-балансирано представителство на жените и мъжете в корпоративното управление и участие в процеса на вземане на икономически решения, което на свой ред води до **насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете** на пазара на труда, заетостта и професиите, работното място, а и във всички области на живота, тъй като спомага за преодоляване на стереотипи за ролята на жените и мъжете.

1.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информирание, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Този вариант на действие не оказва въздействие върху малките и средните предприятия.

Проектът на акт не е насочен към МСП. Директива (ЕС) 2022/2381 не се прилага за микро-, малките и средните предприятия. Съответно предложените законови промени не се прилагат за тези предприятия.

Административна тежест: Вариант 1 „Без действие“ няма ефект върху административната тежест.

Вариант 2 „Приемане на проекта на акт“:

2.1. Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални и екологични въздействия, включително върху всяка заинтересована страна/група заинтересовани страни. Пояснете кои въздействия се очаква да бъдат значителни и кои второстепенни.

Описание:

При вариант „Приемане на проекта на акт“ България **изпълнява своя ангажимент като държава членка**, защото националното законодателство се привежда в съответствие с правото на ЕС по отношение на насърчаване балансираното представителство на мъже и жени в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса. Това има значително въздействие, защото предотвратява риска от евентуално налагане на финансови санкции върху България от страна на ЕК заради нарушение.

Прилагането на вариант „Приемане на проекта на акт“ ще улесни **международното сътрудничество** с други държави и международни организации и запази международната репутация на страната ни, поради **съответствието с международни стандарти** за насърчаване на равнопоставеност на жените и мъжете в корпоративното управление. България ще спазва европейските цели за баланс между половете в корпоративното управление и ще приеме мерки за постигането им в определения срок. По този начин ще изпълни международни ангажименти за насърчаване на равенството между половете във вземането на икономически решения, произтичащи от редица документи на ЕС и други международни организации.

Подобрен баланс по пол в корпоративното управление. При вариант „Приемане на проекта на акт“ ще се подобри баланса по пол в управителните органи на публичните дружества, съответно на равнопоставеността на жените и мъжете в процеса на вземане на икономически решения, защото ще има поставена количествена цел, която да бъде постигната в определен срок и задължителни мерки за постигането ѝ. Положителният пример за балансирано по пол корпоративно управление на публичните дружества ще въздейства върху преодоляване на стереотипите по пол. Практиките на тези публични дружества, които установяват стандартите за цялата икономика, се очаква да бъдат последвани от други компании.

Подобрено корпоративното управление, бизнеса и икономическото развитие. Балансираното представителство на жените и мъжете в управлението ще разшири достъпа до по-широк набор от гледни точки и опит, таланти и разнообразни умения. На свой ред това потенциално ще доведе до по-високо качество на корпоративно управление, по-добри бизнес решения, по-проактивни бизнес модели, подобрена производителност, финансови резултати и конкурентоспособност, което може да се отрази положително върху приемането на оптимални

решения за по-ефективно, целенасочено и устойчиво развитие на дружествата, бизнеса като цяло и икономическото развитие.

Положителни (икономически/социални/екологични) въздействия:

В случай, че бъде приет проекта на акт, ще са налице следните положителни въздействия:

1. Привеждане в съответствие с правото на ЕС: Като държава членка България трябва да приведе своето национално законодателство в съответствие с разпоредбите на Директивата, за да гарантира спазването на правото на ЕС. Това ще осигури въвеждане на изисквания към публичните компании относно състава на техните управителни органи, както и въвеждане на механизми за прилагане и надзор. По този начин ще се постигне съответствие с международните стандарти за насърчаване на равнопоставеност на жените и мъжете в корпоративното управление. Това ще осигури еднакви условия на конкуренция за всички предприятия в рамките на единния пазар.

2. Насърчаване на равенството между половете: Транспонирането на Директивата ще допринесе за насърчаването на равенството между половете чрез гарантиране на по-балансирано представителство на жените и мъжете в управителните органи на публичните компании. Това ще помогне за преодоляване на съществуващите различия между половете в корпоративното управление и ще създаде възможности за жените да заемат ръководни позиции. Това също така ще изпрати силно послание за важността на равнопоставеността на жените и мъжете в корпоративния свят и в заетостта.

3. Подобряване на корпоративното управление: По-балансираното представителство на жените и мъжете в управителните органи може да доведе до промени в процеса на вземане на решения, тъй като повече гледни точки и опит ще бъдат представени в управителните органи. Това подобро корпоративно управление потенциално може да доведе до по-добри бизнес решения и подобрени резултати за компанията.

4. Международно сътрудничество: България ще изпълни своя ангажимент за насърчаване на равенството между половете и доброто корпоративно управление. Това ще подобри международната репутация на страната и ще улесни сътрудничеството с други държави и международни организации.

5. Подкрепа за бизнеса и икономически растеж: Чрез осигуряване на по-балансирано представителство на жените и мъжете в управителните органи, публичните дружества могат да се възползват от увеличен достъп до таланти и разнообразен набор от умения и опит, което може да доведе до подобрена производителност и конкурентоспособност. Това потенциално може да стимулира икономическия растеж и да допринесе за създаване на работни места.

6. Обществени нагласи. Транспонирането на Директивата може да се отрази върху обществените нагласи относно ролята на жените и мъжете в корпоративното управление. Това може да насърчи повече жени да преследват кариери в областта на управлението и да осигурят модели за подражание за бъдещите поколения, както и да повлияе на нагласите на мъжете да търсят реализация в области, в които са по-слабо представени, включително в управлението.

В заключение, транспонирането на Директивата в националното законодателство ще има значително въздействие върху корпоративното управление и обществото като цяло, ще има съществено значение за гарантиране на спазването на правото на ЕС. То ще допринесе за насърчаването на равенството между половете, ще подобри корпоративното управление и ще подкрепи бизнеса и икономическия растеж, като същевременно подобрява международно сътрудничество и международната репутация на страната.

Отрицателни (икономически/социални/екологични) въздействия:

При вариант на действие „Приемане на проекта на акт“ няма негативни въздействия, ще бъде реализирана поставената цел и ще бъде решен изведения проблем – транспониране в националното законодателство на Директива (ЕС) 2022/2381.

2.2. Опишете специфичните въздействия с акцент върху малките и средните предприятия и административната тежест (задължения за информиране, такси, регулаторни режими, административни услуги и др.)

Специфични въздействия: Този вариант на действие няма други специфични въздействия извън посочените по-горе.

Въздействия върху малките и средните предприятия: Този вариант на действие не оказва въздействие върху малките и средните предприятия. Малките и средните предприятия не попадат в обхвата на Директивата и съответно на предложените законодателни промени.

Административна тежест: При Вариант 2 „Приемане на проекта на акт“ административната тежест остава същата.

Действащата разпоредба на чл.100н, ал. 8 на ЗППЦК постановява задължение за публичните дружества, регистрирани на фондовата борса, ежегодно да подават декларация за корпоративно управление, като част от годишния финансов отчет. Разпоредбата посочва обхвата на задължените дружества и каква информация трябва да съдържа декларацията. Сред изискваната информация в декларацията за корпоративно управление е „описание на политиката на многообразие, прилагана по отношение на административните, управителните и надзорните органи на емитента във връзка с аспекти, като...пол..., целите на тази политика, начинът на приложението ѝ и резултатите през отчетния период; когато не се прилага такава политика, декларацията съдържа обяснение относно причините за това.“ (т. 6).

Предлаганото допълнение на разпоредбата на чл.100н, ал. 8 на ЗППЦК чрез включване на нова точка:

- прецизира съдържанието на така подаваната информация в декларацията за корпоративно управление с оглед постигането на поставената количествена цел за баланс по пол в управителните органи, т.е. да се посочва брой жени и мъже в управителните органи, с разграничаване на позиции със или без изпълнителни функции, и дял на по-слабо представения пол; предприетите мерки за постигането;

- прецизира (ограничава) задължените лица, които трябва да подават посочената по-горе информация. Това са публичните дружества по чл. 110, ал. 1 от ЗППЦК, които подадат в обхвата на проекта на акт. Към 31.12.2023 г. са 41 дружества.

- прецизира (ограничава) обхвата на задължените лица, които трябва да представят обяснения за причините, поради които не са постигнали целта и предприетите мерки за постигането ѝ. Това са публичните дружества по чл. 110, ал. 1 от ЗППЦК, които подадат в обхвата на проекта на акт, и които не са постигнали целта. Към 31.12.2023 г. са 25 дружества.

4.п. По проблем п:

* При повече от един поставен проблем мултиплицирайте Раздел 4.1.

5. Сравняване на вариантите:

Степени на изпълнение по критерии: 1) висока; 2) средна; 3) ниска.

5.1. По проблем 1: Необходимост от транспониране в националното законодателство на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки.

	ариант 1 Без действие“	ариант 2 Приемане на проекта на акт“
--	---------------------------	--

Ефективност	Цел 1: Транспониране в националното законодателство на Директива (ЕС) 2022/2381	ниска	висока
Ефикасност	Цел 1: Транспониране в националното законодателство на Директива (ЕС) 2022/2381	ниска	висока
Съгласуваност	Цел 1: Транспониране в националното законодателство на Директива (ЕС) 2022/2381	ниска	висока

1.1. Сравнете вариантите чрез сравняване на ключовите им положителни и отрицателни въздействия.

1.2. Посочете степента, в която вариантите ще изпълнят определените цели, съгласно основните критерии за сравняване на вариантите:

Ефективност, чрез която се измерва степента, до която вариантите постигат целите на предложението;

Ефикасност, която отразява степента, до която целите могат да бъдат постигнати при определено ниво на ресурсите или при най-малко разходи;

Съгласуваност, която показва степента, до която вариантите съответстват на действащите стратегически документи.

6. Избор на препоръчителен вариант:

По проблем 1:

Препоръчителен за решаване на поставения проблем е Вариант 2: Транспониране в националното законодателство на Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки. *Посочете препоръчителните варианти за решаване на поставения проблем/проблеми.*

6.1. Промяна в административната тежест за физическите и юридическите лица от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

- Ще се увеличи
- Ще се намали
- Няма ефект

1.1. Изборът следва да е съотносим с посочените специфични въздействия на препоръчителния вариант за решаване на всеки проблем.

1.2. Ако се предвижда въвеждането на такса, представете образуването на нейния размер съгласно Методиката по чл. 7а от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

6.2. Създават ли се нови/засягат ли се съществуващи регулаторни режими и услуги от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

Да

Не

1.1. Изборът следва да е съотнесен с посочените специфични въздействия на избрания вариант.

1.2. В случай че се предвижда създаване нов регулаторен режим, посочете неговия вид (за стопанска дейност: лицензионен, регистрационен; за отделна стелка или действие: разрешителен, уведомителен; удостоверителен и по какъв начин това съответства с постигането на целите).

1.3. Мотивирайте създаването на новия регулаторен режим съгласно изискванията на чл. 3, ал. 4 от Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност.

1.4. Посочете предложените нови регулаторни режими отговарят ли на изискванията на чл. 10 – 12 от Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.5. Посочете изпълнено ли е изискването на § 2 от Допълнителните разпоредби на Закона за дейностите по предоставяне на услуги.

1.6. В случай че се изменят регулаторни режими или административни услуги, посочете промяната.

6.3. Създават ли се нови регистри от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми)?

Да

Не

Когато отговорът е „Да“, посочете регистрите, които се създават и по какъв начин те ще бъдат интегрирани в общата регистрова инфраструктура.

6.4. По какъв начин препоръчителният вариант въздейства върху микро, малките и средните предприятия (МСП) (включително по отделните проблеми)?

Актът засяга пряко МСП

Актът не засяга МСП

Проектът на постановление не е насочен към МСП.

Приемането на постановлението няма да окаже пряко или косвено влияние върху МСП.

6.5. Потенциални рискове от прилагането на препоръчителния вариант (включително по отделните проблеми):

Не са идентифицирани потенциални рискове при реализиране на Вариант 2.

Посочете възможните рискове от прилагането на препоръчителния вариант, различни от отрицателните въздействия, напр. възникване на съдебни спорове и др.

7. Консултации:

Проведени са консултации

Проектът на нормативен акт е разработен на основата на предложения, направени в рамките на междуведомствена работна група за транспониране на Директива (ЕС) 2022/2381, създадена от министърът на труда и социалната политика. Работната група включва представители на МТСП, НСИ, КФН, Българска фондова борса, КЗД, национално представените организации на работодателите и работниците, неправителствени организации, работещи в областта на равнопоставеността на жените и мъжете в бизнеса.

Проектът на нормативен акт е изготвен съвместно от представители на институциите, отговорни за прилагането на нормативните актове, в които се предлагат промени.

Проектът ще бъде представен в Националния съвет за равнопоставеност на жените и мъжете и съгласуван в съответствие с Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация.

Посочете основните заинтересовани страни, с които са проведени консултации. Посочете резултатите от консултациите, включително на ниво ЕС: спорни въпроси, многократно поставяни въпроси и др.

Предстоят обществени консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете ще бъде разгледан от Съвета за развитие към МС и ще бъде публикуван на Портала за обществени консултации на Министерския съвет, като срокът за получаване на предложения и становища ще бъде 30 дни.

Справката за отразените становища ще бъде публикувана на Портала за обществени консултации на Министерския съвет.

Обобщете най-важните въпроси за обществени консултации. Посочете индикативен график за тяхното провеждане и видовете консултационни процедури.

8. Приемането на нормативния акт произтича ли от правото на Европейския съюз?

Да

Не

1.1. Посочете изискванията на правото на Европейския съюз, включително информацията по т. 6.2 и 6.3, дали е извършена оценка на въздействието на ниво Европейски съюз, и я приложете (или посочете връзка към източник).

1.2. Изборът трябва да съответства на посоченото в раздел 1, съгласно неговата т. 1.5.

9. Изисква ли се извършване на цялостна предварителна оценка на въздействието поради очаквани значителни последици?

Да

Не

(преценка съгласно чл. 20, ал. 3, т. 2 от Закона за нормативните актове)

10. Приложения:

Приложете необходимата допълнителна информация и документи.

11. Информационни източници:

1. Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381>
2. Информация от Комисията за финансов надзор
3. Становища на организации, представени в междуведомствената работна група
4. Данни от НСИ <https://nsi.bg/bg>, Цел 5: Равнопоставеност на половете, данни от Преброяване 2021 г., др.
5. Индекс за равенството между половете, издание 2023 г., Европейски институт за равенство на половете <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/BG>
6. Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете за 2023 г. <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/za-ravnopostavenost-na-zhenite-i-mzhete-za-2023-g.pdf>
7. Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г. <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/strategy2021-2030.pdf>
8. Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2023-2024 г. <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/plan-2023-2024.pdf>

Посочете изчерпателен списък на информационните източници, които са послужили за оценка на въздействията на отделните варианти и при избора на вариант за действие: регистри, бази данни, аналитични материали и др.

12. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за извършването на частичната предварителна оценка на въздействието:

Име и длъжност: Елеонора Пачеджиева – директор на дирекция „Политика за хората с увреждания, равни възможности и социални помощи“

Дата:

X

ЕЛЕОНОРА ПАЧЕДЖИЕВА
ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ ПХУРВСП