



Finanțat de
Uniunea Europeană



NOTĂ ANALITICĂ

**privind transpunerea Directivei 2022/2381 a
Parlamentului European și a Consiliului Uniunii
Europene din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea
echilibrului de gen în rândul administratorilor
societăților cotate la bursă și măsuri conexe**

Autor: Sabina Cerbu



Finanțat de
Uniunea Europeană



Notă de limitare a responsabilității

Această notă de poziție a fost produsă cu suportul financiar al Uniunii Europene și Fundației „Friedrich Ebert” (FES). Conținutul acesteia reprezintă responsabilitatea exclusivă a proiectului „Societatea Civilă pentru Integrare Europeană”, finanțat de Uniunea Europeană și cofinanțat de Fundația „Friedrich Ebert”. Conținutul publicației aparține autorilor și nu reflectă în mod neapărat viziunea Uniunii Europene și Fundației „Friedrich Ebert” (FES).



Finanțat de
Uniunea Europeană



CUPRINS

I. Cerințele și obiectivele stabilite de Directiva 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului Uniunii Europene din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe.....	4
II. Analiza în comparație a Directivei 2022/2381 și a cadrului normativ național. Propuneri de modificări.....	10
III. Jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene.....	17
Concluzii și recomandări	20



Finanțat de
Uniunea Europeană



I. Cerințele și obiectivele stabilite de Directiva 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului Uniunii Europene din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe

Directiva 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului Uniunii Europene din 23 noiembrie 2022 (în continuare – „Directiva” sau „Directiva 2022/2381”) este un instrument legislativ prin care se urmărește asigurarea unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în rândul administratorilor societăților cotate la bursă, prin instituirea unor măsuri eficace care vizează accelerarea progreselor în direcția echilibrului de gen, acordând totodată suficient timp societăților cotate la bursă pentru a efectua demersurile necesare în acest sens.

Prin această Directivă, autoritățile legislative europene confirmă încă o dată principiul după care se conduc în activitatea lor și anume cel al egalității șanselor dintre bărbați și femei, astfel, obligând statele membre să respecte anumite cerințe și obiective setate cu referire la punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă. Scopul urmărit este de a asigura o reprezentare echilibrată din punctul de vedere al genului în cadrul posturilor de conducere de nivel superior prin stabilirea unui set de cerințe procedurale privind selecția candidaților pentru numirea sau alegerea în posturile de administrator pe bază de transparență și de merite.

În continuare ne vom referi la principalele prevederi ale Directivei 2022/2381 de care urmează a se ține cont la o eventuală transpunere a sa în legislația internă a Republicii Moldova:

1.1. Subiecții cărora le sunt aplicabile prevederile Directivei 2022/2381

Un aspect esențial al Directivei este că aceasta are o aplicabilitate limitată, iar subiecții finali cărora le sunt destinate prevederile acesteia sunt societățile cotate la bursă.

Potrivit art. 3 al Directivei, o societate cotată la bursă înseamnă o societate care își are sediul social într-un stat membru și ale cărei acțiuni pot fi tranzacționate pe o piață reglementată.

Prezenta Directivă nu se aplică microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri). O microîntreprindere, întreprindere mică și mijlocie sau „IMM”, potrivit Directivei, înseamnă o întreprindere care are mai puțin de 250 de angajați și a cărei cifră de afaceri anuală nu depășește 50 de milioane EUR ori al cărei bilanț anual total nu depășește 43 de milioane EUR sau, dacă IMM-ul are sediul social într-un stat membru a cărui monedă nu este euro, echivalentul în moneda statului membru respectiv.

Evidențiem faptul că deși în legislația Republicii Moldova nu se regăsește noțiunea de „societate cotată la bursă”, există totuși noțiunea de „entitate de interes public”. Potrivit art. 6 alin. (1) din Legea nr. 171/2012 privind piața de capital, entitate de interes public este acea entitate care întrunește cel puțin unul dintre următoarele criterii:

a) este o bancă, o societate de asigurări (reasigurări) sau un organism de plasament colectiv în valori mobiliare cu personalitate juridică;

b) este un emitent ale cărui valori mobiliare sunt admise spre tranzacționare pe o piață reglementată;

c) este o entitate mare, astfel cum este definită la art.4 alin.(4) din Legea contabilității și raportării financiare nr.287/2017, și fie este o societate pe acțiuni în care cota statului depășește 50% din capitalul social, fie este o societate pe acțiuni în care cota statului depășește 30% din capitalul social și care desfășoară activitate în unul sau mai multe domenii de importanță pentru securitatea statului, specificate la art.4 din Legea nr.174/2021 privind mecanismul de examinare a investițiilor de importanță pentru securitatea statului.

Având în vedere similarități-le dintre o societate cotată la bursă în sensul Directivei și entitate de interes public în sensul legislației naționale, considerăm că transpunerea prevederilor Directivei privind echilibrul de gen ar putea fi efectuată în privința entităților de interes public.

În legislația Republicii Moldova, la fel, se regăsește noțiunea de „întreprinderi mici și mijlocii”. Conform prevederilor art. 4 alin. (1) din Legea nr. 179/2016 cu privire la întreprinderile mici și mijlocii, întreprinderi mici și mijlocii sunt definite ca acele întreprinderile care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

a) au un număr mediu anual de salariați (numărul mediu scriptic al personalului în perioada de gestiune) de până la 250;

b) realizează o cifră anuală de afaceri (venituri din vânzări) de până la 100 de milioane de lei sau dețin active totale (active imobilizate și active circulante) de până la 100 de milioane de lei, conform ultimei situații financiare aprobate.

Constatăm că legislația Republicii Moldova operează cu o limită a cifrei de afaceri mai mică (100 mln lei sau circa 5 mln EUR), comparativ cu legislația UE (50 mln EUR) atunci când stabilește condițiile ce trebuie a fi întrunite pentru ca o companie să poată fi atribuită la categoria de IMM. În eventualitatea în care prevederile Directivei 2022/2381 cu privire la principiul egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă vor fi transpuse în legislația Republicii Moldova, considerăm că trebuie să fie păstrate condițiile actuale din legislația națională cu privire la IMM, care reflectă realitatea economică din Republica Moldova.

1.2. Obiectivele cu privire la echilibrul de gen în organele de conducere

Pentru a face o descriere cât mai clară și cuprinzătoare a Directivei, vom porni de la faptul că Directiva utilizează în conținutul său de multe ori sintagma „sex subreprezentat”. Deși Directiva nu prezintă o noțiune a acestei sintagme, totuși, înțelegem că se referă la situațiile în care membrii organelor de conducere care aparțin unui sex sunt în mod vădit în dezavantaj numeric față de membrii ce aparțin sexului opus. Anume la acest aspect Directiva vine cu prevederi importante în scopul reducerii dezavantajului numeric al sexului subreprezentat instituit pe parcursul anilor în cadrul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă.



Finanțat de
Uniunea Europeană



Directiva stabilește la Art. 5 ca statele membre să impună societăților cotate la bursă să atingă, până la 30.06.2026, unul dintre obiectivele:

(a) membrii ce aparțin sexului subreprezentat să constituie cel puțin 40 % dintre posturile de administrator neexecutiv; numărul de posturi de administrator neexecutiv considerat necesar pentru atingerea acestui obiectiv este numărul cel mai apropiat de proporția de 40%, dar care nu depășește 49%.

De exemplu: dacă societatea are 4 posturi în cadrul organului de conducere, pentru atingerea obiectivului Directivei, cel puțin unul din posturile de administrator neexecutiv va aparține sexului subreprezentat, ceea ce constituie 25% din numărul total al posturilor. Dacă din 4 membri ai organului de conducere societatea ar numi 2 membri care ar aparține sexului subreprezentat drept administratori neexecutivi, atunci aceștia ar depăși proporția de 49% stabilită de Directivă și ar deține 50% din numărul total de membri ai organului de conducere. Acest fapt nu este nicidecum ilegal, atât doar că Directiva operează cu anumite limite de jos pentru ca obiectivele sale să fie considerate atinse, iar această limită în cazul dat este cea mai apropiată cifră de proporția de 40% din numărul total de membri ai organului de conducere.

sau

(b) membrii ce aparțin sexului subreprezentat să constituie cel puțin 33% din toate posturile de administrator, incluzând și administratorii executivi și administratorii neexecutivi; numărul de posturi de administrator considerat necesar pentru atingerea acestui obiectiv este numărul cel mai apropiat de proporția de 33 %, dar care nu depășește 49%.

Similar exemplului dat mai sus la lit. (a), și în acest caz, dacă societatea are 4 posturi în cadrul organului de conducere, pentru atingerea obiectivului Directivei, cel puțin unul din aceștia va aparține sexului subreprezentat, ceea ce constituie 25% din numărul total al posturilor, or, această proporție este cea mai apropiată de proporția de 33% din toate posturile de administrator.

Directiva 2022/2381 are și o anexă care prezintă expres numărul vizat de administratori aparținând sexului reprezentat, pentru a fi mai simplu de determinat care este numărul exact de posturi de administratori ce ar trebui acordat sexului subreprezentat.

Directiva mai definește următoarele noțiuni:

„administrator executiv” – membru al unui organ de conducere în cadrul unui sistem unitar care este implicat în gestionarea curentă a unei societăți cotate la bursă sau, în cazul unui sistem dualist, un membru al organului de conducere care exercită funcțiile de conducere într-o societate cotată la bursă;

„administrator neexecutiv” – un membru al unui organ de conducere în cadrul unui sistem unitar care nu este un administrator executiv sau, în cazul unui sistem dualist, un membru al organului de conducere care exercită funcțiile de supraveghere într-o societate cotată la bursă.



Finanțat de
Uniunea Europeană



De noțiunile de *administrator executiv* și cea de *administrator neexecutiv* se va tine cont la transpunerea Directivei în legislația Republicii Moldova și stabilirea obiectivelor în privința echilibrului de gen în organele de conducere. Este de remarcat faptul că legislația națională a Republicii Moldova nu conține noțiunile de *administrator executiv* și *neexecutiv*. Pentru a transpune Directiva în legislația națională există două opțiuni: *i)* includerea în legislație a noțiunilor de administrator executiv și neexecutiv, iar împreună cu acestea și a altor norme cu privire la sistemul de conducere unitar și dualist, sau *ii)* operarea cu termenul general de *administrator* și impunerea unei cote de cel puțin 33% din toate posturile de administrator pentru membrii ce aparțin sexului subreprezentat, după cum e stabilit în art. 5 alin. (1) lit. b) al Directivei.

Având în vedere cadrul normativ existent în Republica Moldova, considerăm că ar fi mai potrivită opțiunea a doua din cele expuse mai sus, iar în continuare, în prezentul document, vom veni cu explicații și argumente în acest sens.

1.3. Prioritate acordată sexului subreprezentat

Adițional la obiectivele stabilite în privința echilibrului de gen, Directiva stabilește și modul în care societățile ar trebui să-și selecteze candidații pentru numire sau alegere în posturile de administrator, astfel ca să fie atinse obiectivele stabilite de Directivă.

Aspectul cheie care este prevăzut de Directivă la Art. 6 alin. (2) și care urmează a fi preluat de către statele membre este că la angajarea unui administrator, se va acorda în mod clar prioritate sexului subreprezentat. Acest fapt nicidecum nu înseamnă că candidatul care face parte din categoria sexului subreprezentat va fi angajat indiferent de calificările și pregătirea sa în detrimentul altor candidați. Potrivit prevederilor Directivei, candidații se selectează pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat. În acest scop, se aplică criterii clare, formulate neutru și lipsite de ambiguitate, în mod nediscriminatoriu, pe parcursul întregului proces de selecție, inclusiv în pregătirea anunțurilor de posturi vacante, în faza de preselecție și cea de pregătire a listei scurte de candidați, precum și la stabilirea grupurilor de candidați.

Totuși, în cazul în care se creează situația când trebuie de făcut o alegere între candidați cu calificări, competențe și rezultate profesionale, **se acordă prioritate candidatului care aparține sexului subreprezentat.**

De la principiul priorității pentru candidatul sexului subreprezentat s-ar putea deroga doar în cazuri excepționale, care prezintă motive cu o pondere juridică mai mare ce înclină balanța în favoarea candidatului de sex opus. Asemenea cazuri excepționale pot servi altor politici, și anume ale celor privind diversitatea, invocate în contextul unei evaluări obiective, care țin seama de situația specifică a unui candidat de sex opus și care se bazează pe criterii nediscriminatorii.

1.4. Sarcina probațiunii divizată între candidatul la funcția de administrator și societate, și obligația de informare impusă societății

Regula generală în cadrul unor litigii în instanța de judecată sau în cazul unor procese administrative, cu excepțiile prevăzute expres de lege, este că sarcina probațiunii cade pe seama reclamantului. Prin urmare, reclamantul este cel care trebuie să dovedească circumstanțele invocate și temeinicia acțiunii depuse în instanța de judecată. Această regulă se regăsește și în legislația Republicii Moldova.

La acest aspect, la Art. 6 alin. (4) Directiva vine cu unele precizări exprese precum că sarcina probațiunii ar trebui, de fapt, divizată între părțile implicate într-un eventual litigiu în felul următor:

(a) sarcina probațiunii pe seama candidatului; un candidat care a fost respins la funcția de administrator și care aparține sexului subreprezentat, are obligația de a dovedi starea de fapt, în fața unei instanțe sau a unei alte autorități competente, care poate conduce la prezumția că respectivul candidat avea aceleași calificări ca și candidatul de sex opus care a fost selectat pentru numire sau alegere într-un post de administrator;

(b) sarcina probațiunii pe seama societății cotate la bursă; dacă candidatul a dovedit starea de fapt conform lit. (a) de mai sus, ține de obligația societății să dovedească că nu a existat o încălcare a art. 6 alin. (2) din Directivă cu privire la prioritatea acordată sexului subreprezentat.

O asemenea divizare a sarcinii probațiunii este una echitabilă și ar trebui transpusă și în prevederile legislației Republicii Moldova, or, obligația reclamantului ar trebui limitată doar la oferirea și prezentarea dovezilor suficiente că calificările acestuia sunt aceleași ca ale candidatului selectat. Societatea, în schimb, având în vedere că este cea care decide să nu respecte principiul priorității acordat sexului subreprezentat și alege să deroge de la acest principiu, ar trebui să prezinte motive și dovezi suficiente că derogarea a fost în limitele legale și că nu a existat nicio încălcare din partea sa atunci când a numit în funcția de administrator o altă persoană decât cea care aparține sexului subreprezentat.

Directiva mai prevede și obligația de informare din partea societății cotate la bursă în privința motivelor care au stat la baza selecției unui candidat la funcția de administrator. Astfel, la cererea unui candidat care a fost luat în considerare la concurs, societatea îl va informa cu privire la:

- (a) criteriile de calificare care au stat la baza deciziei;
- (b) evaluarea comparativă obiectivă a candidaților în funcție de criteriile de calificare;
- (c) după caz, considerațiile specifice care au înclinat balanța în mod excepțional în favoarea candidatului care nu aparține sexului subreprezentat.

Adițional la cele relatate la acest aspect, punctăm faptul că Directiva permite statelor membre să impună un regim probatoriu mai favorabil reclamantilor decât prevederile Directivei.

1.5. Raportarea

În afară de prevederile ce țin de atingerea obiectivelor în privința echilibrului de gen, Directiva impune anumite obligații de raportare și de informare pentru societățile cotate la bursă în privința realizării obiectivelor echilibrului de gen.

Cu alte cuvinte, Art. 7 alin. (1) din Directivă prevede că statele membre vor impune societățile să furnizeze anual către autoritățile competente informații cu privire la echilibrul de gen în organele de conducere și să raporteze acțiunile întreprinse în privința atingerii obiectivelor stabilite la Art. 5. Informațiile respective vor fi publicate de societăți într-un mod ușor accesibil pe paginile web oficiale. În cazul în care societatea cotată la bursă nu realizează obiectivele stabilite de Art. 5, aceasta va fi nevoită să publice și informația privind motivele neatingerii obiectivelor și o descriere cuprinzătoare a măsurilor pe care societatea le-a luat deja sau pe care intenționează să le ia în vederea atingerii lor.

1.6. Sancțiuni pentru nerespectarea dispozițiilor de drept în privința echilibrului de gen

Orice prevederi legale ce impun un anumit comportament subiecților de drept ar fi ineficiente în cazul în care legea nu ar prevedea și anumite consecințe pentru cazurile de nerespectare a prevederilor legale. În mod similar, și Directiva 2022/2381 prevede la Art. 8 că statele membre vor stabili sancțiuni pentru societățile cotate la bursă care încalcă dispozițiile de drept intern adoptate în temeiul Art. 5 alin. (2), Art. 6 și 7. Conchidem că sunt mai multe situații când se aplică sancțiuni societăților, or Directiva nu se limitează la aplicarea sancțiunilor doar pentru neatingerea obiectivelor stabilite la Art. 5.

Din dispozițiile Art. 8 al Directivei distingem aplicarea sancțiunilor pentru următoarele încălcări din partea societăților cotate la bursă:

a) nu au fost stabilite obiective cantitative individuale în vederea îmbunătățirii echilibrului de gen în rândul administratorilor executivi de către societățile care nu sunt supuse cerinței de realizare a obiectivului prevăzut la Art. 5 alin. (1) lit. (b) din Directivă;

b) nu au fost respectate mijloacele de atingere a obiectivelor stabilite de Art. 5 alin. (1) și anume nu este respectat principiul priorității acordat sexului subreprezentat;

c) nu au fost respectate dispozițiile legale cu privire la raportare.

Similar altor ramuri de drept, Directiva impune ca sancțiunile să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare. Prin urmare, sancțiunile ar trebui să fie eficiente, să poată fi aplicate făptașilor, astfel ca aceștia să nu se eschiveze de la consecințele negative care survin în cazul încălcării dispozițiilor legii. Or, norma legală care prevede o sancțiune, dar nu poate fi aplicată la modul practic din cauza unor lacune, se consideră a fi o normă ineficientă și eșuată. Mai mult, sancțiunea ar trebui să fie proporțională cu fapta comisă, astfel încât să nu fie prea



Finanțat de
Uniunea Europeană



împovărătoare, dar nici prea ușoară pentru făptaș, ceea ce nu l-ar împiedica pe acesta să comită în mod repetitiv fapta. Aici intervine și cerința ca sancțiunea să fie cu efect de descurajare pentru făptaș. După caz, sancțiunea ar trebui să fie suficient de aspră ca să descurajeze comportamentul ilicit al societăților cotate la bursă, dar nici să fie caracterizată ca fiind exagerat de împovărătoare pentru aceste societăți. La transpunerea Directivei în legislația națională a Republicii Moldova, urmează a fi găsit un echilibru între eficiența, proporționalitatea și efectul de descurajare al sancțiunii.

Având în vedere cerințele impuse de Directivă pentru sancțiuni, Directiva stabilește că pot fi sancțiuni sub formă de:

- 1) amenzi;
- 2) posibilitatea de a anula sau de a constata, pe cale judiciară, nulitatea unei decizii privind selecția administratorilor la adoptarea căreia nu s-au respectat dispozițiile privind acordarea priorității sexului subreprezentat.

Sancțiuni sub formă de amenzi și anularea/constatarea nulității unui act juridic/administrativ există deja în legislația Republicii Moldova, corespunzător, se va ține cont de prevederile actuale din legislația internă la transpunerea Directivei. Fie va fi necesar de introdus în acte normative speciale prevederi cu privire la sancțiunile aplicate, fie pot fi aplicate unele prevederi deja existente în legislația Republicii Moldova (de exemplu prevederile Codului civil cu privire la nulitatea actului juridic).

II. Analiza în comparație a Directivei 2022/2381 și a cadrului normativ național. Propuneri de modificări

Directiva UE	Cadrul normativ național	Modificări propuse
Articolul 1 Obiectivul directivei îl constituie asigurarea unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în rândul administratorilor societăților cotate la bursă.	Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni Legea nr. 171/2012 privind piața de capital Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați	A se completa clauzele de armonizare din legile date cu mențiunea că Legea respectivă transpune parțial prevederile Directivei 2022/2381
Articolul 2 Prevede că Directiva se aplică societăților cotate la bursă și nu se aplică microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri).	Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni	Nu necesită transpunere în legislația Republicii Moldova.



Finanțat de
Uniunea Europeană



Articolul 3 Prevede noțiuni care se regăsesc în textul Directivei: - societate cotate la bursă - organ de conducere - administrator - administrator executiv - administrator neexecutiv - sistem unitar - sistem dualist - microîntreprindere, întreprindere mică și mijlocie (IMM)	Noțiuni similare sau termeni cu înțeles similar se regăsesc și în legislația Republicii Moldova, cu unele excepții. Astfel, noțiunea „societate cotate la bursă” nu există în legislația Republicii Moldova, deși asemenea societăți potrivit legislației sunt cele ale căror acțiuni circulă pe piața reglementată sau în cadrul sistemelor multilaterale de tranzacționare (art. 12 alin. (7) – (9) din Legea nr. 1134/1997). Noțiuni precum „administrator executiv”, „administrator neexecutiv”, „sistem unitar”, „sistem dualist” nu sunt expres prevăzute, deși conceptul acestora există în legislația Republicii Moldova. Legea nr. 1134/1997 prevede la art. 8 că societatea pe acțiuni poate avea atât consiliu al societății cât și organ executiv, iar societățile cu mai puțin de 50 de acționari pot să nu aibă consiliu.	Prevederile Directivei cu privire la echilibrul de gen pot fi transpuse fără a include noțiunile din Directivă, or conceptul acestora există deja în legislația actuală.
Articolul 4 Prevede că competența de a reglementa aspecte ce țin de echilibrul de gen este a statului membru pe a cărui teritoriu își are sediul social o societate să reglementeze aspecte.	Pe teritoriul Republicii Moldova doar autoritățile acestui stat au competența de a reglementa orice tip de aspecte.	Nu necesită transpunere în legislația Republicii Moldova.
Articolul 5 Prevede că membrii care aparțin sexului subreprezentat să constituie cel puțin 40% dintre posturile de administrator neexecutiv, precum și că	Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni Art. 65 prevede procedura de alegere a consiliului societății, iar art. 68 prevăd activitatea organului	A se completa cu articolul 69¹ cu următorul cuprins: „Articolul 69¹. Echilibrul de gen în organele de conducere a entităților de interes public



Finanțat de
Uniunea Europeană



membrii ce aparțin sexului subreprezentat să constituie cel puțin 33% din toate posturile de administrator, incluzând și administratorii executivi și administratorii neexecutivi. Articolul 6 Prevede că societățile cotate la bursă care nu îndeplinesc obiectivele prevăzute la articolul 5 alineatul (1) litera (a) sau (b) din Directivă, după caz, își ajustează procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere în posturile de administrator. Astfel, candidații se selectează pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat, iar prioritate se va acorda candidatului din categoria sexului subreprezentat atunci când se alege dintre candidați care sunt la fel de calificați. Obligația societății de a informa candidații despre criteriile de selecție și motivul respingerii unui candidat care aparține sexului subreprezentat.	executiv al societății, însă nu există prevederi cu privire la echilibrul de gen al membrilor organelor de conducere. Legea nr. 246/2017 cu privire la întreprinderea de stat și întreprinderea municipală Art. 6 – 9 reglementează administrarea întreprinderii și activitatea organelor de conducere, însă nu există prevederi cu privire la echilibrul de gen al membrilor organelor de conducere. Hotărârea Guvernului nr. 820/2023 cu privire la aprobarea Codului-model de guvernare corporativă al întreprinderilor de stat/ întreprinderilor municipale și al societăților pe acțiuni/ societăților cu răspundere limitată cu capital integral/capital majoritar public	<i>(1) Fondatorii/acționarii entităților de interes public respectă echilibrul de gen la numirea membrilor consiliului și organului executiv al societății.</i> <i>(2) Condițiile de respectare a echilibrului de gen sunt stabilite de Comisia Națională a Pieței Financiare.</i> <i>(3) Nerespectarea condițiilor privind echilibrul de gen constituie temei de anulare a deciziei de selectare și numire în funcție a unui membru al consiliului sau al organului executiv al societății.”</i> A se completa art. 7 cu alin. (4¹) cu următorul cuprins: <i>„(4¹) Fondatorul entității de interes public respectă echilibrul de gen la numirea membrilor consiliului de administrație și a administratorului/organului executiv.</i> <i>(4²) Condițiile de respectare a echilibrului de gen sunt indicate în Codul-model de guvernare corporativă aprobat de către Guvern.</i> <i>(4³) Nerespectarea condițiilor privind echilibrul de gen constituie temei de anulare a deciziei de selectare și numire în funcție a unui membru al consiliului de administrație sau al organului executiv (administratorului).”</i> Anexa 1 a HG nr. 820/2023, Codul-model de guvernare corporativă al întreprinderii de stat/întreprinderii municipale, a se completa cu următoarele puncte: <i>„16¹. Fondatorul va respecta echilibrul de gen la numirea și desemnarea în cadrul entității de interes public a</i>
---	---	--



Finanțat de
Uniunea Europeană



	Nu conține dispoziții referitoare la echilibrul de gen.	<i>membrilor consiliului de administrație și a administratorului/membrilor organului executiv.</i> <i>16². Fondatorul se va asigura că membrii aparținând sexului subreprezentat vor constitui cel puțin 33 % din numărul total al membrilor consiliului de administrație și a membrilor organului executiv, administratorului după caz.</i> <i>16³. În vederea respectării echilibrului de gen, candidații la funcția de membru în organele de conducere se selectează de către fondator/organizatorul concursului pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat. Se aplică criterii clare, formulate neutru și lipsite de ambiguitate, în mod nediscriminatoriu pe parcursul întregului proces de selecție, inclusiv în pregătirea anunțurilor de posturi vacante, în faza de preselecție, în faza pregătirii unei liste scurte de candidați și în stabilirea unor grupuri de candidați. Astfel de criterii se stabilesc înaintea concursului.</i> <i>16⁴. În cazul în care fondatorul/organizatorul concursului alege între candidați care sunt la fel de calificați din punct de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale, se acordă prioritate candidatului aparținând sexului subreprezentat, în afară de cazurile excepționale în care motive cu o pondere juridică mai mare, precum aplicarea altor politici privind diversitatea, invocate în contextul unei evaluări obiective, care țin seama de situația specifică a unui candidat de sex opus și care se bazează pe criterii nediscriminatorii, înclină balanța în favoarea candidatului de sex opus.</i> <i>16⁵. La cererea unui candidat care a fost luat în considerare pe parcursul</i>
--	--	---



Finanțat de
Uniunea Europeană



		<i>selecției candidaților pentru numire sau alegere în funcția de membru al consiliului de administrație, de administrator, sau de membru al organului executiv, entitățile de interes public sunt obligate să informeze candidatul cu privire la următoarele:</i> <i>(a) criteriile de calificare care au stat la baza selecției;</i> <i>(b) evaluarea comparativă obiectivă a candidaților în funcție de criteriile respective; și</i> <i>(c) după caz, considerațiile specifice care au înclinat balanța în mod excepțional în favoarea unui candidat care nu aparține sexului subreprezentat.”</i>
	Hotărârea CNPF nr. 67/10 din 24.12.2015 cu privire la aprobarea Codului de guvernare corporativă Nu conține dispoziții referitoare la echilibrul de gen.	Anexa la Hotărârea CNPF nr. 67/10 din 24.12.2015, Codul de guvernare corporativă, a se completa cu următorul capitol: „Capitolul II¹ ECHILIBRUL DE GEN ÎN ORGANELE DE CONDUCERE „67¹. Adunarea generală a acționarilor, după caz consiliul societății, va respecta echilibrul de gen la numirea și desemnarea în cadrul entității de interes public a membrilor consiliului societății și a organului executiv. 67². Adunarea generală a acționarilor, după caz consiliul societății, se va asigura că membrii aparținând sexului subreprezentat vor constitui cel puțin 33 % din numărul total al membrilor consiliului societății și a membrilor organului executiv. 67³. În vederea respectării echilibrului de gen, candidații la funcția de



Finanțat de
Uniunea Europeană



		<i>membru în organele de conducere se selectează de către adunarea generală a acționarilor sau de consiliul societății pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat. Se aplică criterii clare, formulate neutru și lipsite de ambiguitate, în mod nediscriminatoriu pe parcursul întregului proces de selecție, inclusiv în pregătirea anunțurilor de posturi vacante, în faza de preselecție, în faza pregătirii unei liste scurte de candidați și în stabilirea unor grupuri de candidați. Astfel de criterii se stabilesc înaintea concursului.</i> <i>67⁴. În cazul în care adunarea generală a acționarilor sau consiliul societății alege între candidați care sunt la fel de calificați din punct de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale, se acordă prioritate candidatului aparținând sexului subreprezentat, în afară de cazurile excepționale în care motive cu o pondere juridică mai mare, precum aplicarea altor politici privind diversitatea, invocate în contextul unei evaluări obiective, care țin seama de situația specifică a unui candidat de sex opus și care se bazează pe criterii nediscriminatorii, înclină balanța în favoarea candidatului de sex opus.</i> <i>67⁵. La cererea unui candidat care a fost luat în considerare pe parcursul selecției candidaților pentru numire sau alegere în funcția de membru al consiliului societății sau al organului executiv, entitățile de interes public sunt obligate să informeze candidatul cu privire la următoarele:</i> <i>(a) criteriile de calificare care au stat la baza selecției;</i> <i>(b) evaluarea comparativă obiectivă a candidaților în funcție de criteriile respective; și</i>
--	--	--



Finanțat de
Uniunea Europeană



		<i>(c) după caz, considerațiile specifice care au înclinat balanța în mod excepțional în favoarea unui candidat care nu aparține sexului subreprezentat.”</i>
Articolul 7 Raportarea	Anexa la Codul de guvernare corporativă al întreprinderii de stat/întreprinderii municipale: DECLARAȚIA de guvernare corporativă: conformare sau justificare Anexă la Codul de guvernare corporativă aprobat prin Hotărârea C.N.P.F. nr.67/10 din 24.12.2015: Declarația de guvernare corporativă "Conformare sau justificare"	Se completează cu poziția 18. cu următoarea întrebare: „Întreprinderea respectă echilibrul de gen în cadrul consiliului de administrație și în cadrul organului executiv (administrator)?” Se completează cu poziția 25. cu următoarea întrebare: „Societatea respectă echilibrul de gen în cadrul consiliului societății și în cadrul organului executiv?”
Articolul 8 Sanțiuni	Codul contravențional nr. 218/2008	Completarea Codului contravențional cu art. 54³ cu următorul cuprins: „Articolul 54³. Încălcarea echilibrului de gen (1) Încălcarea echilibrului de gen în organele de conducere (consiliu și organ executiv) ale entităților de interes public se sancționează cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”
Articolul 9 Cerințe minime Statele membre pot să introducă sau să mențină dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în Directivă pentru asigurarea unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în ceea ce privește societățile cotate la		Conform acestor dispoziții, Republica Moldova ar putea introduce prevederi legale mai favorabile decât cele ale Directivei.



Finanțat de
Uniunea Europeană



bursă constituite pe teritoriul lor național.		
Articolul 10 Organisme de promovare a echilibrului de gen în cadrul societăților cotate la bursă	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate	În Republica Moldova există deja Consiliul pentru egalitate care are atribuții în domeniul echilibrului de gen.
Articolul 11 Transpunere		Articolul dat nu se supune transpunerii, or nu conține norme cu privire la domeniul reglementat, ci de procedură cu privire la transpunerea și aplicarea Directivei.
Articolul 12 Suspendarea aplicării art. 6		Articolul dat nu se supune transpunerii, or nu conține norme cu privire la domeniul reglementat, ci de procedură cu privire la suspendarea aplicării Directivei.
Articolul 13 Revizuirea Directivei		Articolul dat nu se supune transpunerii, or nu conține norme cu privire la domeniul reglementat, ci de procedură cu privire la revizuirea Directivei.
Articolul 14 Intrarea în vigoare și expirarea Directivei		Articolul dat nu se supune transpunerii, or nu conține norme cu privire la domeniul reglementat, ci de procedură cu privire la intrarea în vigoare și expirarea Directivei.

III. Jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene

Directiva 2022/2381 din 23.11.2022 a fost recent aprobată și încă nu există o practică judiciară în privința aplicării acesteia, totuși, există cauze deja examinate de Curtea de Justiție prin prisma altor directive care abordează subiectul echilibrului de gen la locul de muncă.

Cazul Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (C-540/93)¹

Prin ordonanța din 22 iunie 1993, primită la Curte, la 23 noiembrie 1993, Tribunalul Federal de Muncă a adresat Curții în vederea unei hotărâri preliminare două întrebări privind interpretarea

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61993CJ0450>



Finanțat de
Uniunea Europeană



articolului 2 alineatul (1) și (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la locuri de muncă, formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă:

1. Dacă în cazul unei numiri (inclusiv stabilirea ca funcționar public sau judecător) care nu se face în scop de formare, femeile care au aceleași calificări ca și bărbații care candidează pentru același post trebuie să aibă prioritate în sectoarele în care sunt subreprezentate.
2. Dacă în cazul încadrării într-o funcție înaltă au prioritate femeile care au aceleași calificări ca și bărbații care aplică pentru același post, dacă sunt subreprezentate?

Curtea de Justiție a statuat că o normă națională conform căreia, în cazul în care bărbații și femeile care sunt candidați pentru aceeași promovare sunt calificați în mod egal, iar femeilor li se acordă automat prioritate în sectoarele în care sunt subreprezentate, urmează a fi analizată dacă este admisibilă în temeiul articolului 2 alineatul (4), care prevede că directiva „nu aduce atingere măsurilor de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei, în special prin eliminarea inegalităților existente care afectează oportunitățile femeilor”. Totuși, normele naționale care garantează femeilor prioritate absolută și necondiționată pentru numire sau promovare depășesc promovarea egalității de șanse și depășesc limitele excepției prevăzute la articolul 2 alineatul (4) din directivă.

Cazul Marshall v. Land Nordrhein-Westfalen (Cazul C-409/95)²

Temeiul hotărârii este o cerere formulată de dl Marschall care lucrează în calitate de profesor titular, ca salariat al landului, remunerația acestuia corespunzând nivelului de bază al gradului A 12. La 8 februarie 1994, acesta și-a înaintat candidatura pentru promovarea pe un post de gradul A 13 („profesor calificat și angajat pentru predare în învățământul secundar de gradul I”) la instituția școlară din Schwerte. Cu toate acestea, Bezirksregierung Arnsberg l-a informat pe domnul Marschall că intenționează să numească o contracandidată în postul respectiv. Domnul Marschall a depus o reclamație pe care Bezirksregierung a respins-o prin decizia din 29 iulie 1994, pe motiv că contracandidata selecționată trebuia în mod obligatoriu să fie promovată în temeiul dispoziției în litigiu, din moment ce rapoartele de evaluare arătau că persoana respectivă și domnul Marschall aveau aceleași calificări, iar numărul femeilor care ocupă posturi de gradul A 13 era inferior numărului bărbaților la momentul anunțului privind vacanța postului. Prin urmare, a fost ridicată întrebarea cine trebuie să ocupe postul de muncă.

Curtea de Justiție a statuat că articolul 2, alineatele (1) și (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976, nu interzice ca o normă națională care obligă, în cazul unor calificări egale

² eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:61995CJ0409

ale unor candidați de sex diferit privind aptitudinile, competența și performanțele lor profesionale, să promoveze cu prioritate candidații de sex feminin în sectoarele de activitate din serviciul public în care femeile sunt mai puțin numeroase decât bărbații la nivelul postului respectiv, cu excepția cazului în care motive care țin de persoana unui candidat de sex masculin fac ca balanța să se încline în favoarea acestuia, cu condiția ca:

- norma să garanteze, în fiecare caz în parte, candidaților de sex masculin având calificări egale cu cele ale candidaților de sex feminin că toate candidaturile fac obiectul unei aprecieri obiective care ia în considerare toate criteriile legate de persoana candidaților și înlătură prioritatea acordată candidaților de sex feminin în cazul în care unul sau mai multe dintre aceste criterii fac ca balanța să se încline în favoarea candidatului de sex masculin și
- astfel de criterii să nu fie discriminatorii față de candidații de sex feminin.

Cazul Badeck și alții (C-159/97)³

Prin ordonanța din 16 aprilie 1997, primită la Curte la 24 aprilie 1997, Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Curtea Constituțională de Stat a Landului Hesse) a sesizat Curtea în vederea obținerii unei hotărâri preliminare prin care se va interpreta articolului 2, alineatele (1) și (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la locuri de muncă, formarea profesională, promovarea și condițiile de muncă.

Curtea de Justiție a statuat că articolul 2, alineatele (1) și (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976, nu exclude ca o normă națională care:

- în sectoarele serviciului public în care femeile sunt subreprezentate, acordă prioritate, în cazul în care candidații bărbați și femeile au calificări egale, candidaților de sex feminin, în cazul în care acest lucru se dovedește necesar pentru asigurarea respectării obiectivelor planului de avansare a femeii, dacă nu sunt invocate motive de o greutate juridică mai mare, cu condiția ca această regulă să garanteze că candidaturile fac obiectul unei evaluări obiective care ține seama de situațiile personale specifice ale tuturor candidaților,
- în măsura în care obiectivul său este eliminarea subreprezentării femeilor, în funcțiile pregătite în care femeile sunt subreprezentate și pentru care statul nu deține monopolul formării, alocă femeilor cel puțin jumătate din locurile de formare, cu excepția cazului în care, în ciuda măsurilor adecvate pentru a atrage atenția femeilor asupra locurilor de formare disponibile, nu există suficiente cereri din partea femeilor,

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61997CJ0158>

- în cazul în care candidații de sex masculin și feminin au calificări egale, garantează că femeile calificate care îndeplinesc toate condițiile cerute sau prevăzute sunt chemate la interviu, în sectoarele în care sunt subreprezentate;
- referitor la componența organelor de reprezentare a salariaților și a organelor de administrație și supraveghere, recomandă ca prevederile legislative adoptate pentru punerea în aplicare a acestuia să țină seama de obiectivul ca cel puțin jumătate din membrii acelor organe să fie femei.

Cazul Abrahamsson și Anderson v Fogelqvist (C-407-98)⁴

La 3 iunie 1996, Universitatea din Göteborg a anunțat un post vacant pentru postul de profesor de științe hidrosferice. Anunțul de post vacant indica că numirea în acel post ar trebui să contribuie la promovarea egalității între sexe în viața profesională și că ar putea fi aplicată o discriminare pozitivă. Opt persoane au candidat, printre care doamna Abrahamsson, doamna Destouni, doamna Fogelqvist și domnul Anderson. La 18 noiembrie 1997, rectorul Universității din Göteborg a decis numirea doamnei Fogelqvist în funcția de profesor. Domnul Anderson și doamna Abrahamsson au făcut recurs la Överklagandenämnden för Högskolan. Domnul Anderson a susținut că numirea a fost contrară atât articolului 3 din Regulamentul 1995:936, cât și Hotărârii Curții de Justiție în cauza C-450/93, Kalanke/Bremen. Doamna Abrahamsson a susținut că evaluarea candidaților efectuată de comisia de selecție nu a fost obiectivă și că prestația ei științifică a fost mai bună decât cea a doamnei Fogelqvist. Cu toate acestea, ea a recunoscut că meritele domnului Anderson erau superioare celor ale ei.

Curtea de Justiție a reținut că articolul 2, alineatele (1) și (4) din Directiva 76/207, nu se opune unei norme de jurisprudență națională în temeiul căreia unui candidat aparținând sexului subreprezentat i se poate acorda preferință față de un concurent de sex opus, cu condiția că candidații posedă merite echivalente sau substanțial echivalente, în cazul în care candidaturile sunt supuse unei evaluări obiective care ține seama de situațiile personale specifice ale tuturor candidaților.

Concluzii și recomandări

Această parte a notei analitice prezintă indicatorii de progres și eventualele riscuri de implementare aferente propunerilor de modificare a actelor normative și a mecanismului de monitorizare și raportare a rezultatelor implementării Directivei 2022/2381.

Republica Moldova, ca stat candidat la aderarea la Uniunea Europeană, este obligată să își alinieze legislația națională la acquis-ul comunitar. Implementarea Directivei 2022/2381, care

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61998CJ0407>

impune echilibrul de gen în cadrul societăților cotate la bursă, implică o serie de provocări și potențiale riscuri.

Riscurile de implementare:

- a. Modificările legislative necesare sunt complexe și pot întâmpina rezistență din partea unor părți interesate, în special din partea mediului de afaceri. În cadrul unui organ de conducere a unei societăți comerciale, deseori sunt alese persoane pe criteriul de încredere, iar proprietarii, acționarii aleg persoane în care au încredere și nu țin neapărat seama de criteriul de gen. Eventualele modificări ar obliga proprietarii afacerilor să se conducă după criteriul de sex, fapt ce ar putea îngreuna procesul de identificare și selecție a unei persoane potrivite și agreeate de către proprietari. Acesta este un risc semnificativ, întrucât poate întârzia sau împiedica punerea în aplicare a Directivei. Pentru a reduce din rezistența care ar putea exista din partea mediului de afaceri, se recomandă stabilirea unei perioade de tranziție pentru implementarea Directivei, având în vedere că însăși Directiva stabilește la art. 5 că obiectivele referitoare la echilibrul de gen urmează a fi atinse până la data de 30 iunie 2026.
- b. Modificările legislative cu includerea exactă a noțiunilor și a dispozițiilor din Directivă ar putea îngreuna procesul respectiv din motiv că ar trebui modificate substanțial actele normative identificate. (De exemplu, includerea noțiunilor de „administrator executiv” și „administrator neexecutiv”)
- c. Modificările legislative implică și aplicarea unor sancțiuni în cazul nerespectării echilibrului de gen, fapt ce la fel ar putea provoca o rezistență din partea mediului de afaceri, care nu neapărat ar fi de acord cu posibilitatea aplicării încă a unei contravenții în activitatea de afaceri.
- d. Posibilele provocări în ceea ce privește înțelegerea și aplicarea noului cadru juridic de către organele administrative și entitățile juridice private. Aceasta ar putea duce la interpretări greșite sau la aplicarea incorectă a legii.

Mecanisme de monitorizare:

- a. Implementarea eficientă a Directivei necesită instituirea unui mecanism solid de monitorizare și evaluare. Acest sistem ar trebui să fie capabil să colecteze date relevante, să analizeze progresul și să identifice problemele de conformitate în timp util.
- b. Un sistem eficient de monitorizare ar trebui, de asemenea, să fie capabil să furnizeze feedback la toate nivelurile – de la societățile cotate la bursă și organele de conducere ale acestora până la organele de decizie politice. Acest lucru ar asigura că feedback-ul și sugestiile pot fi luate în considerare pentru a îmbunătăți continuu procesul de implementare.

- c. Pentru a asigura transparența și responsabilitatea, rezultatele monitorizării ar trebui să fie publice și accesibile tuturor părților interesate.

Recomandări pentru abordarea riscurilor și îmbunătățirea monitorizării:

- a. Implementarea unor programe de formare pentru personalul organelor administrative și juridice care vor fi responsabile de aplicarea noilor prevederi legislative.
- b. Desfășurarea campaniilor de informare în rândul mediului de afaceri cu prezentarea avantajelor aplicării echilibrului de gen și necesitatea aplicării acestuia ca urmare a obligațiilor pe care și le-a asumat Republica Moldova ca stat candidat la aderarea la UE.
- c. Instituirea unui mecanism de monitorizare eficient, care include stabilirea de indicatori clari și măsurabili, colectarea și analiza sistematică a datelor, precum și elaborarea de rapoarte periodice despre progresul realizat.
- d. Încurajarea participării active a societății civile și a altor părți interesate în procesul de monitorizare, pentru a asigura că sistemul este responsabil și transparent.
- e. Asigurarea că mecanismele de soluționare a litigiilor sunt accesibile și eficiente, astfel încât persoanele cărora nu li s-a asigurat echilibrul de gen în procesul de organizare a concursului de angajare în organele de conducere ale societăților cotate la bursă să aibă instrumente legale de a contesta actele emise de angajator.

Indicatorii de progres pentru transpunerea Directivei 2022/2381 de către Republica Moldova ar trebui să reflecte măsura în care societățile cotate la bursă îndeplinesc obiectivele echilibrului de gen. Acești indicatori ar putea include:

Indicatori legislativi:

- a. Adoptarea și implementarea de modificări legislative care să asigure conformitatea cu Directiva 2022/2381.
- b. Crearea sau îmbunătățirea mecanismelor de protecție împotriva discriminării de gen și promovării echilibrului de gen în societățile cotate la bursă.

Indicatori instituționali:

- a. Consolidarea instituțiilor responsabile pentru promovarea echilibrului de gen.
- b. Implementarea de programe de formare pentru personalul organelor administrative și entităților juridice private responsabile de aplicarea noilor prevederi legislative.

Indicatori de impact:

- a. Reducerea disparităților de gen în privința ratelor de ocupare a funcțiilor în cadrul organelor de conducere a societăților cotate la bursă.



Finanțat de
Uniunea Europeană



- b. Creșterea proporției de femei în organele de conducere a societăților cotate la bursă unde acestea sunt subreprezentate.

Acești indicatori ar trebui să fie măsurați în mod regulat pentru a evalua progresul și pentru a identifica eventualele probleme sau obstacole în procesul de transpunere a Directivei. În plus, aceștia ar trebui să fie utilizați pentru a informa și îmbunătăți continuu politicile și practicile de echilibru de gen în societățile cotate la bursă.