

МОТИВИ

КЪМ

проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете

1. Причини, които налагат приемането на проекта на нормативен акт:

Задължението на Република България като държава членка на Европейския съюз да привежда националното си законодателство в съответствие с правото на Съюза е наложителната причина за приемането на законовите промени.

С предложения проект на нормативен акт се въвеждат разпоредбите 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 (наричана по-нататък „Директива (ЕС) 2022/2381“ или „Директивата“).

Директивата следва да бъде транспонирана в националното законодателство в срок до 28 декември 2024 г. В случай, че това не бъде направено, има риск от налагане на финансови санкции и накърняване на международната репутация на страната.

Директива (ЕС) 2022/2381 има за цел постигането на по-балансирана представеност на жените и мъжете сред директорите в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса, чрез установяване на минимални изисквания под формата на позитивни действия/ временни насърчителни мерки, които са задължителни за държавите членки. Директивата е със срок на действие до 31 декември 2038 г.

Понастоящем липсва национална правна уредба, която да е в съответствие с Директива (ЕС) 2022/2381. Не са налични задължителни изисквания по отношение на баланса на жените и мъжете на ръководни позиции във вземането на решения в икономиката, които поставят количествена цел, срок и мерки за постигането на целта, и времева рамка за прилагане на мерките.

С предлагания проект на нормативен акт се цели именно въвеждането на такива мерки, в съответствие с разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381, чрез което тя ще бъде транспонирана в националното законодателство.

2. Цели, които се поставят с приемането на проекта на нормативен акт:

Основната цел, която се поставя с приемането на проекта на нормативен акт е **България да 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. С това се цели да се приведе националното законодателство в съответствие с правото на Съюза и да се избегне риска от налагане на финансови санкции на България за нарушение.

Разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381, съответно предложените разпоредби в националното законодателство, **целят** да установяват минимални изисквания под формата на временни насърчителни мерки за подобряване на баланса на жените и мъжете в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса.

Тези мерки са насочени към постигането **в определен срок на определена количествена цел** за съотношението между жените и мъжете в управителните органи на дружествата, регистрирани на фондовата борса, които не са микро-, малки и средни предприятия.

Введените **мерки за постигане на целта** се отнасят за **процедурата за подбор** на членовете на управителните органи, **отчитане, публичност и прозрачност** на информацията за постигане на целта, **санкции** за неизпълнение на задълженията, определяне на **орган** за насърчаване, анализ, мониторинг и оказване на подкрепа във връзка с баланса между половете в управителните органи на публичните дружества, **докладване** пред Европейската комисия за прилагането на Директивата, **краен срок** за прилагане на мерките.

Предлаганите промени предвиждат:

Предлаганият проект на нормативен акт въвежда разпоредбите на Директива (ЕС) 2022/2381 чрез изменения и допълнения в 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. По-долу са посочени основните разпоредби.

- **Обхват** на задължените субекти - публичните дружества по чл. 110, ал. 1 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа. Въвеждат се **определения** за „публично дружество“ и за „микро-, малко и средно предприятие“ (според определението в Директивата).

- **Количествена цел за постигане и срок.** Поставя се количествена цел (целеви показател) за представителство на по-слабо представения пол: членовете на по-слабо представения пол да заемат най-малко 33 % от всички директорски позиции, както със, така и без изпълнителни функции, на управителния и надзорния съвет, съответно на съвета на директорите. В таблично приложение **се посочват конкретните стойности** на необходимия за постигане целеви брой директори, който е най-близък до дела от 33 %, но не превишаващ 49 %. Определя се **срок за постигане на целта** - 30 юни 2026 г.

- **Докладване и публичност.** Въвеждат се изисквания за **докладване и публичност** от страна на публичните дружества – за предоставяне и публикуване на определена информация в определен срок във връзка с постигането на определената цел.

Публичните дружества, в своите декларации за корпоративно управление, които подават и понастоящем 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, за предприетите мерки за постигане на целта и за причините, в случай на непостигане на целта (принципа „спазвай или обяснявай“). Определя се **срок за първо докладване** – през 2026 г. за отчетната 2025 г. Дружествата трябва **да публикуват** на видимо място на своята интернет страница в **срок** до 15 май на текущата година информацията за предходната година. **Комисията за финансов надзор** се задължава да публикува в срок до 30 юни 2026 г. на интернет страницата си списък на публичните дружества, които са постигнали поставената национална цел, и да го актуализира ежегодно, като го предоставя по искане на министъра на труда и социалната политика.

- **Санкции.** Въвеждат се санкции – глоба спрямо публичните дружества при неспазване на задълженията за публикуване на предоставената информация относно поставената количествена цел.

- **Процедура за подбор.** Въвежда се изискването **публичните дружества, които не отговарят на поставената количествена цел**, да адаптират **процедурите за подбор** на членовете на управителния и надзорния съвет, съответно на съвета на директорите, като гарантират: извършването на сравнителна оценка на професионалните квалификации на всеки кандидат; формулирани по ясен, неутрален и

недвусмислен начин и основани на качествата критерии за извършване на подбор, които се прилагат по недискриминационен начин по време на целия процес на подбор; даване на предимство на кандидата от по-слабо представения пол, когато при подбора се установят кандидати с еднаква квалификация, компетентност и професионални резултати. Въвежда се също възможност за неприлагане на последното изискване, когато при провеждането на оценката за подбор се придава по-голяма тежест на други политики за многообразие, осигуряващи предимство на избора в полза на кандидата от другия пол. Въвежда се също изискване дружествата да разкриват критериите за подбор, в случай че отхвърленият кандидат поиска това от тях, както и конкретните съображения, осигуряващи предимство. При оспорване на подбора на членове на управителния и надзорния съвет, съответно на съвета на директорите на публично дружество, се прилага правилото на обърната тежест на доказване, което е регламентирано в чл. 9 на Закона за защита от дискриминация.

- **Предварително информиране при избор.** Въвежда се задължение за публичните дружества, които попадат в обхвата на законопроекта, 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, да публикуват информация за изискванията относно разпоредбите за количествената цел за балансирано представителство на жените и мъжете, процедурата за подбор с оглед постигането на целта, както и приложимите мерки и санкции при неспазването им.

- **Орган.** Определя се министърът на труда и социалната политика като **орган** за насърчаване, анализ, мониторинг и оказване на подкрепа във връзка с баланса между половете в управителните органи на публичните дружества. Той е отговорен и за **докладването** пред Европейската комисия за прилагането на Директивата. Във връзка с това се осигурява механизъм за **обмен на информация** чрез предоставяне на информация на органа от страна на Комисията за финансов надзор и Комисията за защита от дискриминация.

- В допълнителните разпоредби на всеки от трите закона - ЗРЖМ, ЗЗДискр. и ЗППЦК се включва разпоредба, която регламентира въвеждането на Директива (ЕС) 2022/2381 чрез предложения законопроект.

- **Срок за прилагане на разпоредбите.** Въвежда се **времева рамка** за прилагане на разпоредбите на проекта на нормативен акт - 31 декември 2038 г., какъвто е срокът на действие на Директивата.

Системното място на предлаганите промени е съобразено с връзката между смисъла/същността на новите разпоредби и предметния обхват на всеки от трите закона - ЗРЖМ, ЗЗДискр. и ЗППЦК.

В **Закона за защита от дискриминация** се въвеждат: **количествената цел** за представителство на по-слабо представения пол в управителните органи на дружествата и **срока за постигането ѝ**; изискванията относно **процедурата за подбор** на членове в управителните органи; **определения** за „публично дружество“, които са задължени лица по законопроекта и за „микро-, малко и средно предприятие“, които не попадат в този обхват; изискване за предоставяне на относима информация от Комисията за защита от дискриминация на министъра на труда и социалната политика. Промените в ЗЗДискр. се въвеждат: в глава втора „Защита от дискриминация“, раздел III „Защита при упражняването на други права“ чрез създаване на 4 нови разпоредби относно мерките за процедурата за подбор (чл.39а - 39г); в чл. 47 за функционалните задължения на Комисията за защита от дискриминация за предоставяне на информация; в Допълнителните разпоредби са включени двете определения и разпоредбата за въвеждане на Директивата.

В Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), в глава втора „Защита от дискриминация“, раздел III „Защита при упражняването на други права“, се създават 4 нови разпоредби (чл.39а-39г), въвеждат се промени в Допълнителните разпоредби и в разпоредба 47 относно функционалните задължения на Комисията за защита от дискриминация, чрез които:

Определя се **обхвата** на задължените субекти на проекта на акт сред публичните дружества, регистрирани на фондовата борса, които не са микро-, малки и средни предприятия, като се въвеждат **определения** за използваното понятие „публично дружество“ и за „микро-, малко и средно предприятие“ (според определението в Директивата), в Допълнителните разпоредби (в § 1 се създават т. 18 и 19). Задължените субекти са публичните дружества по чл. 110, ал. 1 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа

Поставя се количествена **цел за постигане** - членовете на по-слабо представения пол да заемат най-малко 33 % от всички директорски позиции, както със, така и без изпълнителни функции на управителния и надзорния съвет, съответно на съвета на директорите; определя се **срок за постигане на целта** - 30 юни 2026 г. (чл. 39а., ал.1). В таблично приложение към разпоредбата за количествената цел **се посочват конкретните стойности** на необходимия за постигане целеви брой директори, който е най-близък до дела от 33 %, но не превишаващ 49 % (чл. 39а, ал.2, в Допълнителни разпоредби - приложение).

• Въвеждат се изисквания за **публичните дружества, които не отговарят на поставената цел** относно **процедурата за подбор**.

Тези изисквания включват (чл. 39б):

- привеждане в съответствие процедурата за подбор, която да включва извършването на сравнителна оценка на професионалните квалификации на всеки кандидат;

- формулирани по ясен, неутрален и недвусмислен начин и основани на качествата критерии за извършване на подбор, които се прилагат по недискриминационен начин по време на целия процес на подбор;

- даване на предимство на кандидата от по-слабо представения пол, когато при подбора се установят кандидати с еднаква квалификация, компетентност и професионални резултати.

- възможност за осигуряване на друго предимство и неприлагане на последното изискване, когато при провеждането на оценката за подбор се придава по-голяма тежест на други политики за многообразие, налагащи отчитането на специфичното положение на кандидата от другия пол и които са основани на недискриминационни критерии, осигуряващи предимство на избора в полза на кандидата от другия пол.

Въвежда се също изискване, в случай че отхвърленият кандидат поиска това от тях, дружествата да разкриват критериите за допускане, на които се основава подборът, обективната сравнителна оценка на кандидатите по тези критерии, и когато е приложимо, конкретните съображения, осигуряващи предимство (чл. 39в).

При оспорване на подбора на членове на управителния и надзорния съвет, съответно на съвета на директорите на публично дружество, се въвежда изискване за прилагане на правилото за обърната тежест на доказване, което е регламентирано в чл. 9 на Закона за защита от дискриминация (чл. 39г).

• Въвежда се изискване Комисията за защита от дискриминация да предоставя информация на министъра на труда и социалната политика относно не/спазването от страна на публичните дружества на новите разпоредби (чл. 47, нова

т.13). Във връзка с това се предлага техническа редакция – преномериране на досегашната т. 13, която става т. 14 в същия чл. 47.

- В Допълнителните разпоредби (нов § 1в) с отделна разпоредба се постановява въвеждането на Директивата с предлагания законопроект.

В Закона за публичното предлагане на ценни книжа се въвеждат разпоредби, които се отнасят основно до мерките за **докладване и публичност, санкции при неизпълнение, прозрачност** и информираност за мерките при избор на членове на управителни органи. Въвежда се задължение за **докладване** от всички публични дружества, задължени лица по законопроекта, в годишната си декларация за изпълнение на корпоративното управление, да предоставят информация за постигането на целта за балансирано представителство на жените и мъжете в управителните съвети и предприетите мерки за постигането, а в случай на непостигане на целта – да обяснят причините за това (принципа „спазвай или обяснявай“) (в чл. 100н, ал. 8 се създава т. 7). Публичните дружества се задължават да **публикуват** тази информация на видимо място на своята интернет страница в определен срок; Комисията за финансов надзор се задължава да публикува до определен срок 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 (създава се чл. 120в). Въвеждат се **санкции** спрямо публичните дружества при неспазване на задълженията за публикуване на предоставяната информация, като се разширява обхвата на налагани и понастоящем глоби (чрез допълване на текста на чл. 221, ал. 1, т. 2). Въвежда се също задължение за дружествата, целящо **прозрачност** и информираност при провеждане на избор, а именно 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 процедурата за подбор за постигане на балансирано представителство на жените и мъжете, както и приложимите мерки и санкции при неспазването им (в чл. 115, ал. 2 се създава т. 13). В допълнителните разпоредби се включва разпоредба за въвеждане на Директивата (в § 1г, ал. 1 се създава т. 14).

В Закона за публичното предлагане на ценни книжа се предлагат следните промени:

- Въвежда се изискване за **докладване** от страна на публичните дружества – за предоставяне на определена информация в определен срок във връзка с постигането на определената цел.

Публичните дружества, задължени лица по законопроекта, в своите декларации за корпоративно управление, които подават и понастоящем 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, за предприетите мерки за постигане на целта, както и за причините в случай на непостигане на целта (в чл. 100н, ал. 8 се създава т. 7). Срокът за първо докладване, през 2026 г. за отчетната 2025 г., се определя в преходните и заключителни разпоредби на ЗРЖМ.

- Въвежда се изискване за **публичност** (създава се чл. 120в):
 - Публичните дружества, които попадат в обхвата на законопроекта, да публикуват посочената по-горе информация на видимо място на своята интернет страница в определен срок - до 15 май на текущата година информацията за предходната година (ал.1).

- Комисията за финансов надзор да изготвя, публикува и актуализира ежегодно на интернет страницата си списък на публичните дружества, които са постигнали целта (ал.2). Срокът за публикуване на списъка, до 30 юни 2026 г., се определя в преходните и заключителни разпоредби на ЗРЖМ.

- Комисията за финансов надзор да предоставя на министъра на труда и социалната политика този списък и информация, която дружествата предоставят в годишните си декларации за корпоративно управление, във връзка с постигането на целта за баланс по пол в управителните органи (ал.3).

- Въвеждат се **санкции** за публичните дружества в случай на неизпълнение на изискването за публичност (по чл. 120в, ал.1) на докладваната информация (по чл. 100н, ал. 8, т. 7) – глоба в размер от 1000 до 2000 лв. (в чл. 221, ал. 1, т. 2 се допълва).

- Въвежда се изискване за **прозрачност** и предварително информиране относно количествената цел, процедурата за подбор, относими мерки и санкции при неспазване (в чл. 115, ал. 2 се създава т. 13): Задължение публичните дружества, попадащи в обхвата на директивата, да публикуват в поканата за свикване на общо събрание, когато е предвидена точка за избор на член на управителен или надзорен съвет, съответно на съвет на директорите на публично дружество, информация за изискванията по чл. 39а – 39г от Закона за защита от дискриминация, както и приложимите мерки и санкции при неспазването им.

- В Допълнителните разпоредби с отделна разпоредба (в § 1г, ал. 1 се създава т. 14) се постановява въвеждането на Директивата с предлагания ЗИД.

В Закона за равнопоставеност на жените и мъжете се въвеждат разпоредби, с които министърът на труда и социалната политика се определя за **орган** за насърчаване, анализ, мониторинг и оказване на подкрепа във връзка с баланса между половете в управителните органи на публичните дружества, както и се възлага отговорността за **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 който са посочени функционалните компетентности на министъра на труда и социалната политика при ръководене, координиране и контролиране осъществяването на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете. В Преходните и заключителните разпоредби на ЗРЖМ (в § 5., алинеи 1 и 2) се определят: срока за докладване за първи път от публичните дружества на изискваната информация за постигане на количествената цел - през 2026 г. за отчетната 2025 г.; срока - до 30 юни 2026 г., в който Комисията за финансов надзор изготвя и публикува списъка за публичните дружества, които са постигнали определената цел; промените в ЗЗДискр. и ЗППЦК; датата на влизане в сила на закона - на 28.12.2024 г. и срока на прилагане на закона – 31.12.2038 г. (§ 6). В допълнителните разпоредби се включва разпоредба за въвеждане на Директивата (създава се § 2).

В Закона за равнопоставеност на жените и мъжете се предлагат следните промени:

- Определя се министърът на труда и социалната политика като **орган** за насърчаване, анализ, мониторинг и оказване на подкрепа във връзка с баланса между половете в управителните органи на публичните дружества, попадащи в обхвата на законопроекта (в чл.7 се въвежда т.9).

- Възлага се на министъра на труда и социалната политика отговорността за **докладване** пред Европейската комисия за прилагането на Директивата (в чл.7 се въвежда т.10).

- В Преходните и заключителните разпоредби на ЗРЖМ:

- Въвеждат промените в Закона за защита от дискриминация (§ 3).
- Въвеждат промените в Закона за публичното предлагане на ценни книжа (§ 4).
- Определят срока за докладване за първи път от публичните дружества на изискваната информация за постигане на количествената цел (по чл. 100н, ал. 8, т. 7 от ЗППЦК) - през 2026 г. за отчетната 2025 г. (в § 5., ал. 1).
- Определят срока - до 30 юни 2026 г. (в § 5., ал. 2), в който Комисията за финансов надзор изготвя и публикува списъка за публичните дружества, които са постигнали определената цел (по чл. 120в, ал.2 от ЗППЦК).
- Определят датата на влизане в сила на закона - на 28.12.2024 г. и срока за действие до 31.12.2038 г. (§ 6).

- В допълнителните разпоредби се включва разпоредба за въвеждане на Директивата (създава се § 2).

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. Финансови и други средства, необходими за прилагането на новата уредба

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете няма въздействие върху държавния бюджет. Предвидените разпоредби в трите закона, в Закона за равнопоставеност на жените и мъжете, с който се въвежда промени в Закона за защита от дискриминация и Закона за публичното предлагане на ценни книжа, не изискват допълнителни разходи/трансфери/други плащания. За прилагане на предложените промени не са необходими допълнителни бюджетни средства за изграждане на административен капацитет и техническа обезпеченост и промените няма да доведат до допълнителна финансова тежест за лицата.

Предлаганите със законопроекта изменения не водят до увеличаване на административната тежест за заинтересованите страни.

Предлаганите със законопроекта задължения на министъра на труда и социалната политика за насърчаване, анализ, мониторинг и подкрепа, и за докладване пред ЕК (чл. 7, нова т. 9 и 10 от ЗРЖМ); на Комисията за финансов надзор за изготвяне, публикуване и актуализиране на списък на публичните дружества, постигнали количествената цел, и за обмен на информация (нов чл.120в, ал.2 и 3 в ЗППЦК); на Комисията за защита от дискриминация за обмен на информация (чл.47, нова т.13 от ЗЗДискр.), се вписват в техните функционални компетентности. В случая с КЗД и КФН – в качеството им на регулаторни органи и компетентни по прилагането съответно на ЗЗДискр. и на ЗППЦК. В случая на министърът на труда и социалната политика - в качеството му на ръководещ, координиращ и контролиращ осъществяването на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете, съгласно ЗРЖМ.

Предложените мерки са в съответствие с установени сходни такива и са аналогични на други мерки, установени в трите закона.

С предлаганите със законопроекта изменения не се създава нов лицензионен или регистрационен режим, ефекта от прилагането на който да се характеризира с увеличаване на административната тежест.

4. Очакваните резултати от прилагането на проекта на нормативен акт:

Приведено националното законодателство в съответствие с правото на ЕС. България ще е изпълнила своя ангажимент като държава членка, като чрез транспониране на Директива (ЕС) 2022/2381 е привела своето законодателство 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. Приемането и прилагането на законопроекта ще гарантира спазването на правото на ЕС. Така ще се избегне риска от налагане на финансови санкции за нарушение на България.

Прилагането на проекта на акт ще осигури въвеждане на количествена цел и мерки за постигането ѝ относно баланса по пол в управителните органи на публичните дружества, регистрирани на фондовата борса. По този начин ще се въведат и спазват европейските цели за баланс по пол в корпоративното управление, ще се постигне съответствие с международните стандарти и ще бъдат изпълнени международни ангажименти за насърчаване на равнопоставеност на жените и мъжете в корпоративното управление и във вземането на икономически решения, произтичащи от редица документи на ЕС и други международни организации. Това ще осигури еднакви условия на конкуренция за всички публични дружества в рамките на единния пазар.

Насърчена равнопоставеност на жените и мъжете: Прилагането на законопроекта ще допринесе за насърчаването на равнопоставеността на жените и мъжете в процеса на вземане на икономически решения чрез гарантиране на тяхното по-балансирано представителство в управителните органи на публичните компании, регистрирани на фондовата борса. Това ще помогне за преодоляване на съществуващите различия по пол в корпоративното управление, ще създаде възможности за жените да заемат ръководни позиции, ще изпрати силно послание за важността на равнопоставеността на жените и мъжете в корпоративния свят и в заетостта. Практиките на тези публични дружества, които установяват стандартите за цялата икономика, се очаква да бъдат последвани от други компании. Положителният пример за балансирано по пол корпоративно управление на публичните дружества се очаква да въздейства върху **обществените нагласи** чрез преодоляване на стереотипи за ролята на жените и мъжете в корпоративното управление, като насърчи повече жени и мъже да преследват кариери в областта на управлението и осигури модели за подражание за бъдещите поколения.

Подобрено корпоративното управление, подкрепа за бизнеса и икономическото развитие: По-балансираното представителство на жените и мъжете в управителните органи може да доведе до промени в процеса на вземане на решения, тъй като ще бъдат представени повече гледни точки, разнообразен опит, умения и таланти. По-качественото корпоративно управление може да доведе до по-добри бизнес решения и резултати за компанията, подобрена производителност и конкурентоспособност. Това ще се отрази върху ефективното, целенасочено и устойчиво развитие на дружествата и потенциално може да стимулира бизнеса, икономическия растеж и създаване на работни места.

Международно сътрудничество: България ще изпълни своя ангажимент за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процеса на вземане на решения в икономиката и доброто корпоративно управление. Това ще подобри международната репутация на страната и ще улесни сътрудничеството с други държави и международни организации.

5. Анализ за съответствие с правото на Европейския съюз

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете съдържа разпоредби, транспониращи акт на Европейския съюз, поради което е изготвена и приложена таблица за съответствие с правото на Европейския съюз. Проектът на ЗИД на ЗРЖМ е изготвен с цел въвеждане на разпоредбите 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 предложените изменения и допълнения в националното законодателство се постига съответствие с правото на Европейския съюз, въвеждат се европейските стандарти за баланс по пол в управителните органи на публичните дружества, регистрирани на фондовата борса и се насърчава равнопоставеността на жените и мъжете на ръководни позиции в процеса на вземане на решения в икономиката.