

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege privind modificarea Legii nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni
(consolidarea echilibrului de gen în rândul organelor de conducere ale
Societăților tranzacționate pe o piață reglementată)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ

Proiectul de lege pentru modificarea Legii nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni (consolidarea echilibrului de gen în rândul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă) a fost elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS).

În procesul elaborării au fost implicate următoarele autorități: Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării (MDED), Ministerul Finanțelor (MF), Comisia Națională a Pieței Financiare (CNPF), Banca Națională a Moldovei (BNM), Inspectoratul Control Financiar de Stat (ICFS).

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ

Proiectul de lege are ca scop armonizarea legislației Republicii Moldova cu cea a Uniunii Europene, în contextul procesului de aderare.

Temeiul juridic îl constituie Directiva (UE) 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe, care urmărește asigurarea unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în rândul administratorilor societăților tranzacționate pe o piață reglementată, prin instituirea unor măsuri eficiente menite să accelereze progresul în direcția echilibrului de gen.

Proiectul este elaborat în contextul implementării măsurilor specifice Capitolului 19 - Politica socială și ocuparea forței de muncă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025 și Planul național de reglementări pentru anul 2025, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 841/2024, acțiunea nr. 359.

Proiectul transpune integral dispozițiile Directivei (UE) 2022/2381, asigurând coerența legislativă cu actele normative conexe, cum ar fi Legea nr. 5/2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni și Legea nr. 171/2012 privind piața de capital.

Armonizarea normelor a fost realizată prin valorificarea practicilor europene adaptate realităților pieței de capital și cadrului instituțional al Republicii Moldova.

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

A fost realizată analiza situației societăților pe acțiuni incluse pe piața reglementată de acțiuni ale Bursei de Valori a Moldovei, din perspectiva genului în organele de conducere ale acestora. Aceste societăți se încadrează în definiția „societății cotate la bursă”, întrucât, în contextul național, aceste entități sunt echivalente „societăților ale căror acțiuni pot fi tranzacționate pe o piață reglementată”.

Conform datelor Bursei de Valori a Moldovei, pe piața reglementată de acțiuni, la situația de 20 octombrie 2025 au fost înregistrate și activează 12 societăți pe acțiuni. 60% (6 din 10) dintre societățile listate la Bursa de Valori respectă cel puțin unul dintre cele două obiective prevăzute de Directivă.

Mai jos sunt prezentate datele privind componența consiliilor și organelor executive ale celor 12 entități listate la Bursa de Valori a Moldovei:

I. **Societățile asupra cărora NU se aplică prevederile Directivei**, deoarece nu dispun actualmente de consiliu:

1. „*Moldasig*” S.A.
2. „*Moldcargo*” S.A.

II. **Societățile care ATING cel puțin una dintre cele două cerințe stabilite de Directivă:**

3. „*Moldova-Agroindbank*” (MAIB) S.A.

- Consiliul societății: 3 femei/4 bărbați (42,9% – corespunde cotei de 40%)
- Membrii Consiliului și Organului executiv: 5 femei/9 bărbați (35,7% corespunde cotei de 33%)

4. „*Acord Grup*” S.A.:

- Consiliul: 1 femeie/2 bărbați (33% – corespunde cotei de 40%)
- Membrii Consiliului și Organului executiv: 1 femeie/3 bărbați (25% corespunde cotei de 33%)

5. „Banca de Finanțe și Comerț” (FinComBank) S.A.:

- Consiliul societății: 2 femei/2 bărbați (50% – corespunde cotei de 40%)
- Membrii consiliului și Organului executiv: 5 femei/2 bărbați (28,6 % – nu corespunde cotei de 33%)

6. Floarea Soarelui S.A.:

- Consiliul societății: 1 femeie/4 bărbați – (20% – nu corespunde cotei de 40%)
- Membrii Consiliului și Organului executiv: 2 femei/4 bărbați (33,3% corespunde cotei de 33%)

7. „Comerțbank” S.A.:

- Consiliul societății: 3 femei/1 bărbat – (25% – nu corespunde cotei de 40%)
- Membrii Consiliului și Organului executiv: 4 femei/3 bărbați (57,1% corespunde cotei de 33%)

8. „Energbank” S.A.:

- Consiliul societății: 2 femei/3 bărbați (40% – corespunde cotei de 40%)
- Membrii Consiliului și Organului executiv: 3 femei/5 bărbați (37,5% corespunde cotei de 33%)

III. Societățile care NU ATING cerințele stabilite de Directivă:

9. „Eurocreditbank” S.A.:

- Consiliul: 0 femei/5 bărbați (0% – nu corespunde cotei de 40%)
- Membrii Consiliului și Organului executiv: 0 femei/8 bărbați (0% – nu corespunde cotei de 33%)

10. Moldindconbank (MICB) S.A.:

- Consiliul societății: 1 femeie/5 bărbați (16,7% – nu corespunde cotei 40%)
- Membrii Consiliului și Organului executiv: 2 femei/11 bărbați (15,4% – nu corespunde cotei de 33%)

11. Victoriabank S.A.:

- Consiliul societății: 1 femeie/6 bărbați (14,28% – nu corespunde cotei de 40%)
- Membrii Consiliului și Organului executiv: 2 femei/11 bărbați (15,4% – nu corespunde cotei de 33%)

12. „OTP Bank” S.A.:

- Consiliu: 1 femei / 4 bărbați (20% – nu corespunde cotei de 40%)
- Membrii Consiliului și Organului executiv: 2 femei/9 bărbați (18,2% – nu corespunde cotei de 33%).

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul propus are următoarele obiective:

1) Clarificarea și introducerea noțiunilor specifice:

Proiectul introduce o definiție explicită a noțiunii de „societate tranzacționată pe o piață reglementată”, în concordanță cu terminologia existentă în legislația națională.

De asemenea, proiectul de lege include definiții și expresii specifice pentru a clarifica aplicarea prevederilor referitoare la echilibrul de gen în societățile tranzacționate pe o piață reglementată. Sunt definite noțiuni precum „administrator”, „administrator executiv” și „administrator neexecutiv”, precizând rolurile și responsabilitățile acestora în structura de conducere a societății, precum și includerea prevederilor de clarificare a „sistemului dualist”.

Această clarificare terminologică are scopul de a asigura o interpretare unitară a legislației, evitând ambiguitățile și facilitând aplicarea coerentă a obiectivelor de echilibru de gen în practică.

Clarificarea și includerea noilor noțiuni asigură alinierea terminologică și funcțională la standardele europene de guvernare corporativă și evită eventualele interpretări divergente.

2) Instituirea cotelor minime obligatorii de reprezentare pentru sexul subreprezentat:

- Membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40% dintre posturile de administrator neexecutiv (din numărul total al membrilor consiliului societății); sau
- Membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 33% dintre posturile de administrator, incluzând administratorii executivi și administratorii neexecutivi (din numărul total al membrilor consiliului societății și membrilor organului executiv (colegial - comitet de conducere, direcție sau unipersonal - director general, director)).

Societățile vor decide singure cota pentru atingerea echilibrului de gen, pentru a asigura o flexibilitate sporită în ceea ce privește conformarea cu cerințele de echilibru de gen.

Entitățile care optează pentru cota de 40% vor stabili obiective cantitative individuale în vederea îmbunătățirii echilibrului de gen în rândul administratorilor executivi și vor urmări atingerea acestora până la 1 ianuarie 2028.

Este esențial de subliniat că Directiva nu urmărește reglementarea structurii de gen a acționarilor, dar vizează exclusiv componența organelor de administrație ale societății, respectiv consiliul societății și organul executiv.

Adunarea generală a acționarilor, după caz, consiliul societății, are obligația de a respecta principiile echilibrului de gen în procesul de vot pentru alegerea membrilor organelor de conducere. În acest scop, selectarea și alegerea candidaților pentru funcțiile de administrator executiv sau neexecutiv se realizează astfel încât să fie atins obiectivul de echilibru de gen stabilit de societate, pe baza unei analize comparative a calificărilor candidaților propuși. Selecția candidaților pentru numirea sau alegerea în funcția de membru al consiliului societății ori al organului executiv **se realizează în baza profesionalismului, competenței și rezultatelor obținute.** În situația în care doi sau mai mulți candidați prezintă calificări și performanțe echivalente, se acordă prioritate candidatului care aparține sexului subreprezentat.

Numărul de posturi de administrator neexecutiv (membrilor consiliului societății) considerat necesar pentru atingerea cotei de 40% este numărul cel mai apropiat de proporția de 40%, dar care nu depășește 49%. Numărul de posturi dintre toate posturile de administrator (tuturor membrilor consiliului societății și al membrilor organului executiv) considerat necesar pentru realizarea cotei de 33% este numărul cel mai apropiat de proporția de 33%, dar care nu depășește 49%.

Fiecare societate trebuie să aibă un număr de femei sau bărbați cât mai aproape de 40% sau 33%, adică să fie un echilibru real, nu perfect matematic. De exemplu dacă sunt 5 oameni în consiliu, 40% înseamnă 2. Dacă sunt 7 oameni, 40% înseamnă 2,8, deci alegi 3 persoane.

Numărul vizat de administratori aparținând sexului subreprezentat va corespunde tabelului:

<i>Numărul de posturi în cadrul organului de conducere</i>	<i>Numărul minim de administratori neexecutivi aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea obiectivului de 40 %</i>	<i>Numărul minim de administratori aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea obiectivului de 33 %</i>
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)

30

12 (40 %)

10 (33,3 %)

Tabelul privind numărul vizat de administratori aparținând sexului subreprezentat va fi stabilit în Codul de guvernanță corporativă, aprobat de Comisia Națională a Pieței Financiare.

3) Stabilirea unui cadru clar de selecție și numire a administratorilor:

Selecția candidaților se bazează pe o analiză comparativă a calificărilor, folosind criterii clare, neutre și nediscriminatorii, aplicate în toate etapele - de la anunțarea posturilor vacante până la întocmirea listei scurte de candidați. Aceste criterii sunt stabilite prin proceduri interne transparente, publicate pe site-ul societății înainte de lansarea selecției.

La cererea unui candidat implicat în procesul de selecție, societatea trebuie să-i comunice criteriile de evaluare, comparația obiectivă și motivele deciziei, păstrând evidența scrisă a procesului timp de cel puțin cinci ani.

În situațiile în care selecția se face prin votul acționarilor sau al angajaților, societatea este obligată să-i informeze despre obligațiile privind echilibrul de gen și consecințele nerespectării acestora.

Dacă un candidat respins, aparținând sexului subreprezentat, demonstrează că avea calificări comparabile cu persoana selectată, societatea trebuie să dovedească faptul că procesul de selecție s-a desfășurat fără discriminare.

4) Introducerea obligațiilor de raportare anuală:

Societățile tranzacționate pe o piață reglementată trebuie să includă anual, în Declarația de guvernanță corporativă, informații despre:

a) structura consiliului și a organului executiv din perspectiva echilibrului de gen, cu diferențiere între administratori executivi și neexecutivi;

b) măsurile adoptate pentru atingerea obiectivelor de echilibru de gen;

c) motivele pentru care obiectivele nu au fost atinse și acțiunile planificate pentru remediere.

Aceste informații trebuie publicate pe site-ul societății într-un mod clar și accesibil.

5) Instituirea unui mecanism instituțional de supraveghere și monitorizare:

Comisia Națională a Pieței Financiare centralizează și publică anual:

a) lista societăților care au atins obiectivele de echilibru de gen;

b) lista celor care nu le-au atins, cu motivele și măsurile corective;

c) date statistice privind evoluția echilibrului de gen în organele de conducere.

MMPS promovează și monitorizează aplicarea politicilor privind echilibrul de gen și elaborează anual, până la 31 martie, un raport privind implementarea prevederilor. Raportul va fi publicat anual până la 31 martie pe site-ul ministerului și transmis Guvernului. Primul raport va fi elaborat în anul 2029 și va reflecta situația pentru anul 2028.

6) Clarificare regimului de răspundere juridică pentru nerespectarea obligațiilor privind echilibrul de gen:

Consecințele juridice pentru nerespectarea prevederilor proiectului includ răspunderea civilă, contravențională sau administrativă. Introducerea unor sancțiuni suplimentare în textul proiectului ar fi redundantă și ar crea suprapuneri cu cadrul general existent.

Pentru raportarea sau prezentarea informațiilor neconforme cerințelor pot interveni alte sancțiuni, care sunt prevăzute în legislație pentru aceste acțiuni sau inacțiuni. De exemplu, conform regulilor privind eliberarea licenței de operator de piață și autorizației de piață (Hotărârea CNPF nr. 23/3/2015) sunt stabilite condiții pentru menținerea valorilor mobiliare pe piața reglementată. Printre condiții este și obligația emitenților de a furniza informații periodice - rapoarte anuale și semestriale (art. 28).

Potrivit pct. 28.2. al acestei Hotărâri, pentru menținerea valorilor mobiliare pe piața reglementată, emitenții acestora vor furniza periodic și continuu informații, atât despre evenimentele importante, cât și despre deciziile ce pot afecta prețul valorilor mobiliare. În continuare, pct. 28.3. indică că furnizarea periodică de informații aferente valorilor mobiliare corporative se referă la rapoarte anuale, rapoarte semestriale, care se publică pe pagina web oficială a Bursei de valori a Moldovei, în termen de 3 zile lucrătoare.

Legea nr. 171/2012 privind piața de capital reglementează sancțiunile aplicabile entităților de interes public, inclusiv societăților tranzacționate pe piața reglementată, dar și în cazul nerespectării actele normative ale CNPF.

Conform art. 144 alin. (2) din această lege, CNPF, poate aplica următoarele sancțiuni: avertisment; avertisment public; suspendarea sau retragerea certificatelor de calificare; suspendarea sau retragerea calității de persoană cu funcții de răspundere; suspendarea sau interzicerea activității persoanei fizice pe piața de capital; retragerea licenței sau autorizației; etc.

Modul de aplicare și executare a acestor sancțiuni este stabilit prin acte normative ale CNPF.

Aceste sancțiuni nu exclud aplicarea răspunderii contravenționale, reglementate de Codul contravențional. Spre exemplu, potrivit art. 304 alin. (1) din Codul contravențional, nerespectarea obligațiilor privind forma, conținutul și termenul de raportare și dezvăluire a informației, se sancționează cu amendă între 90 și 150 de unități convenționale.

Totodată, nu se consideră necesară instituirea unei proceduri speciale sau separate de anulare a deciziilor privind numirea/alegerea membrilor consiliilor societăților tranzacționate pe piața reglementată întrucât persoanele interesate au deja la dispoziție căile generale de atac prevăzute de legislația națională.

7) Asigurarea tranziției și conformării treptate:

Prevederile propuse vor intra în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial, însă aplicarea efectivă a prevederilor referitoare la raportarea și răspunderea privind echilibrul de gen va începe de la 1 ianuarie 2028. Această perioadă de tranziție este stabilită pentru a permite societăților tranzacționate pe o piață reglementată să se adapteze treptat la noile cerințe și să atingă obiectivele de reprezentare echilibrată între femei și bărbați în organele de conducere.

În termen de șase luni de la intrarea în vigoare a legii, Guvernul și CNPF vor trebui să elaboreze sau să modifice actele normative subsecvente, astfel încât cadrul normativ național să fie complet aliniat noilor prevederi.

Totodată, societățile tranzacționate pe o piață reglementată vor avea obligația ca, până la 1 ianuarie 2028, să adopte toate măsurile interne necesare - modificarea codurilor de guvernare corporativă, a procedurilor de selecție și raportare - pentru a asigura conformarea deplină la cerințele privind echilibrul de gen în consiliile de administrație și organele executive.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

În elaborarea proiectului de lege au fost analizate mai multe variante pentru a asigura un echilibru între cerințele europene și realitățile naționale.

S-a decis menținerea ambelor opțiuni de cote de gen, 40% pentru administratorii neexecutivi sau 33% pentru totalul administratorilor, oferind societăților flexibilitatea de a alege varianta potrivită structurii lor de guvernare. Această abordare previne aplicarea rigidă a unui model unic și permite implementarea graduală a principiului echilibrului de gen.

În privința sancțiunilor, s-a optat pentru utilizarea cadrului de răspundere care există în prezent: răspundere civilă, contravențională și administrativă, precum și dreptul persoanelor prejudiciate de a solicita anularea deciziilor de numire adoptate cu încălcarea principiului echilibrului de gen. Măsura are caracter corectiv și proporțional, asigurând eficiența și respectarea principiului egalității.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Deși Directiva nu se aplică direct sectorului public, implementarea ei poate avea un efect pozitiv indirect, stimulând instituțiile publice să adopte practici echitabile de selecție și promovare și să ridice standardele de echilibru de gen în conducere.

Legea poate servi drept model pentru viitoare inițiative privind egalitatea de șanse.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Implementarea proiectului nu generează cheltuieli suplimentare semnificative pentru bugetul public. Societățile pot avea costuri minore pentru consultanță, ajustări interne, elaborare de ghiduri, informare, instruire și colectarea datelor, care pot fi acoperite cu sprijinul partenerilor.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Transpunerea Directivei (UE) 2022/2381 are un impact echilibrat asupra sectorului privat, vizând doar societățile ale căror valori mobiliare sunt tranzacționate pe o piață reglementată, fără a afecta întreprinderile mici și mijlocii.

Societățile tranzacționate pe o piață reglementată vor trebui să asigure o cotă minimă de reprezentare a sexului subreprezentat - 40% în rândul administratorilor neexecutivi sau 33% din totalul administratorilor, având libertatea de a alege modelul potrivit structurii proprii.

Deși măsura poate părea restrictivă, ea oferă beneficii strategice: diversificarea conducerii, decizii mai echilibrate, atractivitate crescută pentru investitori și o reputație corporativă consolidată.

Reiterat, analiza datelor Bursei de Valori a Moldovei arată că 6 societăți sunt deja conforme, 4 necesită ajustări minore, iar 2 nu intră sub incidența reglementării, ceea ce confirmă un nivel ridicat de pregătire a mediului privat și un impact redus al implementării.

4.4. Impactul social

Implementarea cotelor de gen în conducerea societăților cotate reprezintă un pas decisiv spre un mediu corporativ echitabil și incluziv.

Măsura promovează diversitatea în luarea deciziilor, contribuie la reducerea inegalităților de gen și are un efect pozitiv asupra performanței organizaționale.

Prin corectarea dezechilibrelor istorice din pozițiile de conducere, proiectul asigură șanse egale de acces la funcții de decizie, combate prejudecățile sistemice și sprijină o guvernare mai reprezentativă. Pe termen lung, inițiativa favorizează o schimbare culturală durabilă, în care diversitatea de gen devine o normă, nu o excepție.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Proiectul nu introduce noi categorii de date cu caracter personal și nu impune prelucrări suplimentare față de cele deja prevăzute de Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Reglementarea propusă are un impact direct și pozitiv asupra egalității de șanse între femei și bărbați. Stabilirea cotelor minime de 33% sau 40% pentru sexul subreprezentat în organele de conducere asigură participare echilibrată la decizie și acces real la funcții de conducere.

Prin criterii de selecție clare și neutre, proiectul promovează meritocrația și transparența, reducând stereotipurile de gen din mediul corporativ.

În mod indirect, aceste măsuri contribuie la reducerea decalajelor salariale pe verticală și la creșterea incluziunii economice, în concordanță cu obiectivele Programului pentru promovarea și asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027.

Mecanismele de raportare și monitorizare periodică sporesc responsabilitatea publică, permit urmărirea progreselor și ajustarea politicilor.

Pe termen lung, măsura sprijină guvernarea corporativă, competitivitatea economică și alinierea la standardele europene, consolidând poziția Republicii Moldova în domeniul egalității de gen.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu este aplicabil.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu este aplicabil

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Proiectul de lege transpune integral Directiva (UE) 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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 315/44 din 07 decembrie 2022 (CELEX: 32022L2381).

Directiva stabilește, ca obiectiv principal, atingerea unei reprezentări minime de 33% sau 40% a sexului subreprezentat în consiliile de administrație și în organele executive ale societăților tranzacționate pe piețe reglementate. Alte obiective vizează instituirea unor proceduri de selecție transparente și neutre din perspectiva genului, precum și implementarea unor mecanisme eficiente de monitorizare, raportare și sancționare.

Proiectul a fost elaborat în baza Tabelului de concordanță, care confirmă gradul complet de transpunere la nivel de articole, inclusiv prevederile privind: scopul (art. 1); domeniul de aplicare (art. 2); definițiile utilizate (art. 3); dreptul aplicabil (art. 4); stabilirea obiectivelor (art. 5); mijloacele preconizate pentru atingerea obiectivelor (art. 6); raportarea (art. 7); sancțiunile (art. 8); organismele de promovare (art.10).

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Proiectul vizează crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea integrală a Directivei (UE) 2022/2381 privind echilibrul de gen în organele de conducere ale societăților cotate. Directiva 2022/2381 constituie actul juridic principal care stă la baza măsurilor propuse. În acest sens, proiectul prevede modificarea Legii nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni, a Codului de guvernare corporativă aprobat de CNPF, precum și elaborarea de instrucțiuni și ghiduri suplimentare care să sprijine atingerea obiectivelor stabilite. Aceste măsuri sunt esențiale pentru asigurarea conformității legislației naționale cu cerințele UE, clarificarea responsabilităților instituționale și garantarea unui mecanism eficient de implementare, monitorizare și sancționare.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Pentru fundamentarea proiectului au fost întreprinse mai multe acțiuni de consultare și analiză. A fost elaborată nota analitică privind transpunerea Directivei, care a evidențiat obiectivele acesteia, impactul asupra legislației naționale și mecanismele necesare pentru implementare.

Elaborarea proiectului a presupus inclusiv consultări prealabile. Au fost organizate șase ședințe cu autoritățile implicate - MF, CNPF, BNM, MDED, ICFS, Consiliul pentru Egalitate, Biroul pentru Integrare Europeană.

Au fost desfășurate patru ședințe tematice cu patronatele și cele 12 societăți listate la bursă, care au permis colectarea opiniilor cu privire la aplicarea cotelor obligatorii și a procedurilor de selecție, precum și identificarea eventualelor provocări operaționale.

Proiectul a fost consultat cu experți europeni (*Germania și Tony Blair Institute for Global Change*) și pe baza opiniei informale a Comisiei Europene.

La data de 4 ianuarie 2024 a fost publicat anunțul oficial de inițiere a procedurii de elaborare a actului normativ pe *particip.gov.md* (link: <https://particip.gov.md/ro/document/stages/anunt-privind-initierea-procedurii-de-elaborare-a-proiectului-de-lege-pentru-modificarea-unor-acte-normative-consolidarea-echilibrului-de-gen-in-randul-administratorilor-societatilor-cotate-la-bursa-si-masuri-conexe/11784>) care a fost republicat la data 15 octombrie 2025 (link: <https://particip.gov.md/ro/document/stages/anunt-privind-initierea-procedurii-de-elaborare-a-proiectului-de-lege-pentru-modificarea-legii-nr-11341997-privind-societatile-pe-actiuni-consolidarea-echilibrului-de-gen-in-randul-organelor-de-conducere-ale-societatilor-tranzactionate-pe-o-piata-reglementata/15312>).

7. Concluziile expertizelor

Proiectul necesită efectuarea expertizei juridice și anticorupție.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Prin aprobarea proiectului de lege, se modifică și se completează Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni.

Pentru asigurarea implementării va fi necesară modificarea Hotărârii CNPF Nr. 67/10 din 2015 cu privire la aprobarea Codului de guvernanză corporativă.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Implementarea proiectului nu necesită resurse suplimentare sau structuri noi, fiind bazată pe adaptarea voluntară a politicilor de guvernanză ale societăților cotate la bursă.

Societățile vizate vor asigura reprezentarea minimă a sexului subreprezentat:

- a) 40% în rândul administratorilor neexecutivi, sau
- b) 33% din totalul administratorilor (executivi și neexecutivi).

CNPF va centraliza și publica anual datele privind gradul de conformare și evoluția echilibrului de gen, iar în caz de nerespectare a cotelor, actele de numire pot fi anulate de instanță, iar societățile și persoanele responsabile vor răspunde civil, contravențional sau administrativ.

Măsurile pot fi implementate din resursele existente, prin ajustarea procedurilor interne și instruirea personalului. Cheltuielile aferente procesului de recrutare fac parte din costurile de guvernanză corporativă.

Rezultatele privind atingerea obiectivelor și măsurile corective vor fi incluse în Declarația de guvernanză corporativă și publicate pe pagina web a societății, asigurând transparență și responsabilitate.

Implementarea se bazează pe auto-responsabilizare și monitorizare instituțională, fără povară administrativă suplimentară, promovând echilibrul, transparența și sustenabilitatea în conducerea corporativă.

Secretară de Stat

Felicia BECHTOLDT