

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1.	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX 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, CELEX: 32022L2381, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 315/44 din 07.12.2022. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures.			
2.	Titlul proiectului de act normativ național Decizie cu privire la înaintarea proiectului de lege privind modificarea Legii nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni (consolidarea echilibrului de gen în rândul organelor de conducere ale societății ale cărei valori mobiliare sunt admise spre tranzacționare pe o piață reglementată)			
3.	Gradul general de compatibilitate Compatibil			
4.	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale			
5.	Data întocmirii/actualizării 10.10.2025			
Actul Uniunii Europene		Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6		7	8	9
Articolul 1. Scop Prezenta directivă 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.		Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni se modifică prin introducerea unui capitol dedicat - „ Capitolul 11¹ CONSOLIDAREA ECHILIBRULUI DE GEN ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SOCIETĂȚILOR TRANZACȚIONATE PE O PIAȚĂ REGLEMENTATĂ , iar art. 73¹. Dispoziții generale privind consolidarea echilibrului de gen în societățile tranzacționate pe o piață reglementată , menționează expres că „(1) Prezentul capitol se aplică societăților tranzacționate pe o piață reglementată, care își au sediul în Republica Moldova și conține prevederi care să asigure o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în consiliile societății și organele executive ale acestor societăți.”	<i>Compatibil</i>	Scopul Directivei 2022/2381 (în continuare în text: Directiva) a fost, de facto, deja asumat de Republica Moldova. Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați are drept scop asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex. Articolul 9 al Legii prevede accesul egal la angajare, adică statul garantează drepturi și șanse egale, tratarea egală a femeilor și bărbaților la plasarea în câmpul muncii. Esența directivei, și anume instituirea cotelor procentuale în organele de conducere este mai degrabă o măsură tactică în vederea atingerii unui scop strategic deja stabilit de statul nostru. Cu alte cuvinte, modificările legislative răspund aceluiași necesități sociale reglementate de Legea nr. 5/2006. Prin urmare, transpunerea Directivei nu

			presupune o modificare conceptuală a cadrului normativ, ci doar o completare a sferei de acțiune a cadrului normativ preexistent.
<p>Articolul 2. Domeniul de aplicare Prezenta directivă se aplică societăților cotate la bursă. Prezenta directivă nu se aplică microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri).</p>	<p>Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni se completează cu Capitolul 11¹ care va avea următorul cuprins: „Capitolul 11¹ CONSOLIDAREA ECHILIBRULUI DE GEN ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SOCIETĂȚILOR TRANZACȚIONATE PE O PIAȚĂ REGLEMENTATĂ Articolul 73¹. Dispoziții generale privind consolidarea echilibrului de gen în societățile tranzacționate pe o piață reglementată (1) Prezentul capitol se aplică societăților tranzacționate pe o piață reglementată, care își au sediul în Republica Moldova și cuprinde prevederi care să asigure o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în consiliile societății și organele executive ale acestor societăți. (2) Prezentul capitol nu se aplică microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii, după cum acestea sunt definite în art. 4, alin. (1)-(3) din Legea contabilității și raportării financiare nr. 287/2017.</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>În Republica Moldova, regimul juridic al IMM-urilor este reglementat în mod expres de Legea nr. 179/2016 privind întreprinderile mici și mijlocii, care la art. 5 alin. (1) clasifică entitățile economice în trei categorii, după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Microîntreprinderi - întreprinderi cu până la 9 salariați și o cifră de afaceri anuală sau active totale de cel mult 18 milioane lei; • Întreprinderi mici - întreprinderi cu până la 49 de salariați și o cifră de afaceri anuală sau active totale de cel mult 50 milioane lei; • Întreprinderi mijlocii - întreprinderi cu până la 249 de salariați și o cifră de afaceri anuală sau active totale de cel mult 100 milioane lei. <p>Pragurile Directivei sunt semnificativ mai ridicate decât cele naționale, iar conversia în lei MD indică o diferență de valoare foarte înaltă. Această discrepanță justifică pe deplin adaptarea domeniului de aplicare la realitățile economice interne. O transpunere literală a definițiilor europene ar fi condus la situații paradoxale, în care anumite companii considerate „mari” potrivit legislației naționale ar fi fost tratate drept IMM-uri conform criteriilor europene, fiind astfel în mod nejustificat excluse de la aplicarea noilor norme privind echilibrul de gen. În același timp, companii listate la Bursa de Valori a Moldovei, deși au o importanță sistemică pentru piața locală, s-ar fi aflat în afara sferei de reglementare. Trimiterea la Legea contabilității și raportării financiare nr. 287/2017 asigură o corelare deplină cu sistemul normativ intern, întrucât această lege stabilește modul unitar de determinare a categoriilor de entități în scopuri de raportare</p>

			<p>financiară, inclusiv pe baza indicatorilor prevăzuți de art. 4 alin. (1)-(3).</p> <p>Practica europeană permite statelor membre să adapteze domeniul de aplicare al directivelor la structura economică proprie, atâta timp cât nu este afectat scopul material al reglementării în acest caz, promovarea echilibrului de gen în organele de conducere ale societăților tranzacționate pe o piață reglementată.</p>
<p>Articolul 3. Definiții În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:</p> <p>1. „societate cotate 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 în sensul articolului 4 alineatul (1) punctul 21 din Directiva 2014/65/UE, în unul sau mai multe state membre;</p> <p>2. „organ de conducere” înseamnă un consiliu de administrație, de conducere sau de supraveghere al unei societăți cotate la bursă;</p> <p>3. „administrator” înseamnă un membru al unui organ de conducere, inclusiv un membru care este reprezentant al salariaților;</p> <p>4. „administrator executiv” înseamnă un 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 cotate la bursă;</p> <p>5. „administrator neexecutiv” înseamnă 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</p>	<p>Se completează articolul 8 din Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni:</p> <p>alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Guvernarea societății se realizează potrivit unui sistem dualist de conducere, ceea ce semnifică faptul că funcțiile de conducere și de supraveghere într-o societate sunt exercitate de organe de conducere distincte, după cum urmează:”</p> <p>La litera a), după cuvântul „acționarilor” se introduce sintagma „(organul suprem de conducere);”</p> <p>La litera b), după cuvântul „societății” se introduce sintagma „(organul de supraveghere);”</p> <p>Pentru a asigura înțelegerea și aplicabilitatea prevederilor Directivei, proiectul de modificare a Legii nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni a fost completat cu următoarele noțiuni:</p> <p>a) <i>societate tranzacționată pe o piață reglementată</i> - societate pe acțiuni care își are sediul în Republica Moldova și ale cărei acțiuni sunt admise spre tranzacționare pe o piață reglementată din Republica Moldova și/sau dintr-un stat membru al Uniunii Europene;</p>	<p>Compatibil</p>	<p>Pentru a se alinia cadrulul normativ al Republicii Moldova conceptual noțiunea de societate cotate la bursă este echivalentă cu noțiunea propusă de proiectul de transpunere: <i>societate tranzacționată pe o piață reglementată</i> - o societate pe acțiuni care își are sediul în Republica Moldova și ale cărei acțiuni sunt admise spre tranzacționare pe o piață reglementată din Republica Moldova și/sau dintr-un stat membru al Uniunii Europene.</p>

<p>conducere care exercită funcțiile de supraveghere într-o societate cotate la bursă;</p> <p>6. „sistem unitar” înseamnă un sistem în care funcțiile de conducere și de supraveghere într-o societate cotate la bursă sunt asigurate de un singur organ de conducere;</p> <p>7. „sistem dualist” înseamnă un sistem în care funcțiile de conducere și de supraveghere într-o societate cotate la bursă sunt asigurate de organe de conducere separate;</p> <p>8. „microîntreprindere, întreprindere mică și mijlocie” sau „IMM” 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.</p>	<p>b) <i>administrator</i> - membru al consiliului societății sau al organului executiv, inclusiv un membru care este reprezentant al salariaților;</p> <p>c) <i>administrator executiv</i> - membru al organului executiv în cadrul societății tranzacționate pe o piață reglementată, respectiv un membru al organului executiv colegial (comitet de conducere, direcție) sau unipersonal (director general, director) în sensul art. 68 alin. (4) din prezenta lege;</p> <p>d) <i>administrator neexecutiv</i> - membru al consiliului societății într-o societate tranzacționată pe o piață reglementată, în sensul art. 64 din prezenta lege.</p>		
<p>Articolul 4. Dreptul aplicabil</p> <p>Statul membru competent să reglementeze aspectele care fac obiectul prezentei directive cu privire la o anumită societate cotate la bursă este statul membru în care societatea respectivă își are sediul social. Dreptul aplicabil este dreptul statului membru respectiv.</p>	<p>Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni se completează cu Capitolul 11¹ care va avea următorul cuprins: CONSOLIDAREA ECHILIBRULUI DE GEN ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SOCIETĂȚILOR TRANZACȚIONATE PE O PIAȚĂ REGLEMENTATĂ</p> <p>Articolul 73¹. Dispoziții generale privind consolidarea echilibrului de gen în societățile tranzacționate pe o piață reglementată</p> <p>(1) Prezentul capitol se aplică societăților tranzacționate pe o piață reglementată, care își au sediul în Republica Moldova și cuprinde prevederi care să asigure o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în consiliile societății și organele executive ale acestor societăți.</p> <p>...</p>	<i>Compatibil</i>	<p>Articolul 4 stabilește criteriile de determinare a jurisdicției aplicabile unei societăți, pe baza sediului social al acesteia. În legislația Republicii Moldova, acest aspect este reglementat în art. 2594 alin. (1) din Codul Civil, care prevede că persoana juridică este supusă legislației statutului în care are sediul social. Prin urmare, articolul 4 nu necesită transpunere în legislația Republicii Moldova.</p>
<p>Articolul 5. Obiectivele referitoare la echilibrul de gen în cadrul organelor de conducere</p>	<p>Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni se completează cu capitolul 11¹.</p> <p>Capitolul 11¹</p>	<i>Compatibil</i>	

<p>(1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă sunt supuse cerinței de a îndeplini unul dintre următoarele obiective, care trebuie să fie atinse până la 30 iunie 2026:</p> <p>(a) deținerea de către membrii aparținând sexului subreprezentat a cel puțin 40 % dintre posturile de administrator neexecutiv;</p> <p>(b) deținerea de către membrii aparținând sexului subreprezentat a cel puțin 33 % din toate posturile de administrator, incluzând și administratorii executivi și administratorii neexecutivi.</p> <p>(2) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă care nu sunt supuse cerinței de a îndeplini obiectivul prevăzut la alineatul (1) litera (b) stabilesc obiective cantitative individuale în vederea îmbunătățirii echilibrului de gen în rândul administratorilor executivi. Statele membre se asigură că astfel de societăți cotate la bursă urmăresc să atingă aceste obiective cantitative individuale până la 30 iunie 2026.</p> <p>(3) Numărul de posturi de administrator neexecutiv considerat necesar pentru atingerea obiectivului stabilit la alineatul (1) litera (a) este numărul cel mai apropiat de proporția de 40 %, dar care nu depășește 49 %. Numărul de posturi dintre toate posturile de administrator considerat necesar pentru realizarea obiectivului stabilit la alineatul (1) litera (b) este numărul cel mai apropiat de proporția de 33%, dar care nu depășește 49%. Numerele respective sunt stabilite în anexă.</p>	<p>CONSOLIDAREA ECHILIBRULUI DE GEN ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SOCIETĂȚILOR TRANZACȚIONATE PE O PIAȚĂ REGLEMENTATĂ</p> <p>Articolul 73². Echilibrul de gen în organele de conducere ale societății tranzacționate pe o piață reglementată</p> <p>(1) Societatea tranzacționată pe o piață reglementată trebuie să îndeplinească unul dintre următoarele obiective:</p> <p>a) membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40% dintre posturile de administrator neexecutiv;</p> <p>b) membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 33% dintre toate posturile de administrator, incluzând administratorii executivi și administratorii neexecutivi.</p> <p>(2) Societatea tranzacționată pe o piață reglementată care optează pentru atingerea obiectivului prevăzut la alin. (1), lit. a) stabilește obiective cantitative individuale în vederea îmbunătățirii echilibrului de gen în rândul administratorilor executivi și urmărește atingerea acestora până la 1 ianuarie 2028.</p> <p>(3) Obiectivele alese de societatea tranzacționată pe o piață reglementată conform alin. (1) și/sau (2) ale prezentului articol sunt stabilite în Codul de guvernanță corporativă al societății, întocmit în conformitate cu cerințele prevăzute de actele normative ale Comisiei Naționale a Pieței Financiare și aprobat de adunarea generală a acționarilor.</p> <p>(4) Numărul de posturi de administrator neexecutiv considerat necesar pentru atingerea obiectivului stabilit la alin. (2) lit. a) este numărul cel mai apropiat de proporția de 40%, dar care nu depășește 49%. Numărul</p>		
--	--	--	--

	<p>de posturi dintre toate posturile de administrator considerat necesar pentru realizarea obiectivului stabilit la alin. (1) lit. b) este numărul cel mai apropiat de proporția de 33%, dar care nu depășește 49%. Tabelul privind numărul vizat de administratori aparținând sexului subreprezentat este stabilit în Codul de guvernare corporativă, aprobat de Comisia Națională a Pieței Financiare.</p> <p>....</p>		
<p>Articolul 6. Mijloace preconizate pentru atingerea obiectivelor</p> <p>1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă care nu îndeplinesc obiectivele prevăzute la articolul 5 alineatul (1) litera (a) sau (b), după caz, își ajustează procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere în posturile de administrator.</p> <p>Respectivii candidați se selectează pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat. În acest scop, se aplică criteriile 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 procesului de selecție.</p> <p>(2) În ceea ce privește selecția candidaților pentru numire sau alegere în posturile de administrator, statele membre se asigură că, atunci când se alege dintre 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</p>	<p>Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni se completează cu capitolul 11¹.</p> <p>Capitolul 11¹ CONSOLIDAREA ECHILIBRULUI DE GEN ÎN ORGANELE DE CONDUCERE ALE SOCIETĂȚILOR TRANZACȚIONATE PE O PIAȚĂ REGLEMENTATĂ</p> <p>Articolul 73². Echilibrul de gen în organele de conducere ale societății tranzacționate pe o piață reglementată</p> <p>(1) - (4) ...</p> <p>(5) 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.</p> <p>(6) Societățile tranzacționate pe o piață reglementată își ajustează procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere în posturile de administrator în scopul atingerii obiectivelor stabilite la alin. (1) și al prezentului articol. Candidații respectivi sunt selectați pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat. În acest scop se aplică criteriile clare, formulate</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	

<p>altor politici privind diversitatea, invocate în contextul unei evaluări obiective, care ține 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.</p> <p>(3) Statele membre se asigură că, la cererea unui candidat luat în considerare pe parcursul selecției candidaților pentru numire sau alegere într-un post de administrator, societățile cotate la bursă sunt obligate să informeze candidatul cu privire la următoarele: (a) criteriile de calificare care au stat la baza selecției; (b) evaluarea comparativă obiectivă a candidaților în funcție de criteriile respective; și (c) după caz, considerațiile specifice care au înclinat balanța în mod excepțional în favoarea unui candidat care nu aparține sexului subreprezentat.</p> <p>(4) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare naționale, pentru a se asigura că, în cazul în care un candidat respins aparținând sexului subreprezentat dovedește o stare 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 selecționat pentru numire sau alegere într-un post de administrator, îi incumbă societății cotate la bursă obligația de a demonstra că nu a existat o încălcare a articolului 6 alineatul (2). Prezentul alineat nu împiedică statele membre să impună un regim probatoriu mai favorabil reclamantilor.</p> <p>(5) Atunci când procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere într-un post de administrator este realizat printr-un vot</p>	<p>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 sunt stabilite prin proceduri interne clare elaborate la nivelul societății tranzacționate pe o piață reglementată și publicate pe pagina web a societății înainte de lansarea procesului de selecție.</p> <p>(7) În procesul de selecție a candidaților pentru numirea sau alegerea în posturile de administrator, în situația în care doi sau mai mulți candidați prezintă calificări, competențe și rezultate profesionale echivalente, se acordă prioritate candidatului care aparține sexului subreprezentat. Prin excepție, această prioritate poate fi înlăturată dacă există motive justificate, întemeiate pe politici obiective de diversitate sau pe circumstanțe particulare ale unui candidat de sex opus, aceste motive fiind fundamentate pe criterii nediscriminatorii.</p> <p>(8) La cererea unui candidat luat în considerare pe parcursul selecției candidaților pentru numire sau alegere într-un post de administrator, societatea tranzacționată pe o piață reglementată este obligată să informeze candidatul despre criteriile de calificare care au stat la baza selecției, despre evaluarea comparativă obiectivă a candidaților în funcție de criteriile respective și, după caz, considerațiile specifice care au înclinat balanța în mod excepțional în favoarea unui candidat care nu aparține sexului subreprezentat.</p> <p>(9) Atunci când procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere într-un post de administrator este realizat printr-un vot al acționarilor sau al membrilor consiliului societății, societatea tranzacționată pe o piață reglementată trebuie să asigure</p>		
---	--	--	--

<p>al acționarilor sau al angajaților, statele membre solicită societăților cotate la bursă să se asigure că votanții sunt informați în mod corespunzător privind măsurile stabilite în prezenta directivă, inclusiv sancțiunile la care este supusă societatea cotate la bursă ca urmare a nerespectării obligațiilor.</p>	<p>că acționarii sau membrii consiliului societății sunt informați despre obligațiile privind asigurarea echilibrului de gen în organele de conducere și consecințele nerespectării acestora.</p> <p>(10) Dacă un candidat respins care aparține sexului subreprezentat, dovedește o stare 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 selectat pentru numire sau alegere într-un post de administrator, societății tranzacționate pe o piață reglementată îi revine obligația de a demonstra că nu a existat o încălcare a prevederilor prezentului articol.</p>		
<p>Articolul 7. Raportarea (1) Statele membre impun societăților cotate la bursă să furnizeze anual autorităților competente informații cu privire la reprezentarea din perspectiva genului în cadrul organelor lor de conducere, făcând distincția între administratori executivi și neexecutivi, precum și cu privire la măsurile adoptate în vederea atingerii obiectivelor aplicabile prevăzute la articolul 5 alineatul (1) și, după caz, a obiectivelor stabilite în conformitate cu articolul 5 alineatul (2). Statele membre impun societăților cotate la bursă să publice informațiile respective într-un mod corespunzător și ușor accesibil pe site-urile lor internet. Pe baza informațiilor furnizate, statele membre publică și actualizează periodic, într-un mod ușor accesibil și centralizat, o listă a societăților cotate la bursă care au atins oricare dintre obiectivele prevăzute la articolul 5 alineatul (1). 7.12.2022 RO Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 315/55 (2) În cazul în care o societate cotate la bursă nu realizează unul dintre obiectivele prevăzute la articolul 5</p>	<p>Transpunerea acestui articol urmează să aibă loc prin introducerea normelor în art. 73³ din Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni cu următorul conținut:</p> <p>Articolul 73³. Raportarea privind echilibrul de gen în organele de conducere ale societății tranzacționate pe o piață reglementată</p> <p>(1) Societatea tranzacționată pe o piață reglementată are obligația de a furniza anual, prin includerea în Declarația de guvernanță corporativă întocmită potrivit prevederilor Codului de guvernanță corporativă, aprobat de Comisia Națională a Pieței Financiare, a informațiilor privind:</p> <p>a) reprezentarea din perspectiva sexului în cadrul organelor de conducere, făcând distincția între administratori executivi și neexecutivi;</p> <p>b) măsurile adoptate pentru atingerea obiectivelor stabilite în art. 73², alin. (1);</p> <p>c) motivele neatingerii obiectivelor menționate și o descriere cuprinzătoare a măsurilor deja întreprinse sau planificate pentru remediere.</p> <p>(2) Societatea tranzacționată pe o piață reglementată are obligația de a publica informațiile menționate în alin. (1)</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	

<p>alineatul (1) sau, după caz, obiectivele stabilite în conformitate cu articolul 5 alineatul (2), informațiile menționate la alineatul (1) de la prezentul articol trebuie să includă motivele neatingerii obiectivelor și o descriere cuprinzătoare a măsurilor pe care societatea cotată la bursă le-a luat deja sau pe care intenționează să le ia în vederea atingerii lor. (3) După caz, informațiile menționate la alineatele (1) și (2) de la prezentul articol se includ, de asemenea, în declarația privind guvernanta corporativă a societății, în conformitate cu dispozițiile relevante ale Directivei 2013/34/UE. (4) Obligațiile prevăzute la alineatele (1) și (2) de la prezentul articol nu se aplică într-un stat membru care a suspendat aplicarea articolului 6 în temeiul articolului 12 și al cărui drept intern prevede obligații de raportare care asigură publicarea periodică a informațiilor privind progresele înregistrate de societățile cotate la bursă în direcția unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în cadrul organelor lor de conducere.</p>	<p>al prezentului articol într-un mod adecvat și ușor accesibil pe site-ul propriu.</p> <p>(3) Pe baza informațiilor furnizate în corespundere cu alin. (1) al prezentului articol, Comisia Națională a Pieței Financiare centralizează și publică anual, într-un mod ușor accesibil, pe site-ul propriu:</p> <p>a) lista societăților tranzacționate pe o piață reglementată care au atins obiectivele prevăzute la art. 73² alin. (1);</p> <p>b) lista societăților care nu au atins obiectivele prevăzute la art. 73² alin. (1), cu indicarea motivelor comunicate și a măsurilor corective planificate;</p> <p>c) date statistice dezagregate privind evoluția echilibrului de gen în organele de conducere ale acestor societăți.</p> <p>(4) Ministerul Muncii și Protecției Sociale este desemnat ca autoritate de promovare și monitorizare a politicilor privind echilibrul de gen în cadrul consiliilor societăților și organelor executive ale societăților tranzacționate pe o piață reglementată. În exercitarea acestei funcții, Ministerul elaborează anual până la 31 martie Raportul de implementare privind aplicarea prevederilor prezentului capitol. Raportul anual este publicat pe pagina web oficială a Ministerului și transmis Guvernului spre informare. Primul raport este elaborat în anul 2029 pentru anul 2028.</p>		
<p>Articolul 8. Sancțiuni și măsuri suplimentare</p> <p>(1) Statele membre stabilesc norme privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcării de către societățile cotate la bursă a dispozițiilor de drept intern adoptate în temeiul articolului 5 alineatul (2) și al articolelor 6 și 7, după caz, și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Statele membre se asigură, în special, că sunt disponibile proceduri</p>	<p>Modificarea din Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni prin includerea articolului 73⁴</p> <p>Răspunderea pentru încălcarea obligațiilor privind echilibrul de gen în societățile tranzacționate pe o piață reglementată</p> <p>(1) Pentru încălcarea obligațiilor prevăzute de prezentul capitol, societatea tranzacționată pe o piață reglementată poartă răspundere civilă, contravențională sau administrativă, conform legislației.”.</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>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.</p> <p>Pentru raportarea sau prezentarea informațiilor neconforme cerințelor pot interveni alte sancțiuni, care sunt prevăzute în legislație pentru aceste acțiuni sau inacțiuni. De exemplu, conform</p>

<p>administrative sau judiciare adecvate pentru a permite executarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare. Astfel de sancțiuni pot include amenzi sau posibilitatea ca o autoritate judiciară să anuleze o decizie privind selecția administratorilor la adoptarea căreia nu s-au respectat dispozițiile de drept intern adoptate în temeiul articolului 6 sau să constate nulitatea acesteia. Statele membre notifică normele și măsurile respective Comisiei până la 28 decembrie 2024 și îi comunică acesteia, fără întârziere, orice modificare ulterioară a acestora. (2) Societățile cotate la bursă pot fi considerate răspunzătoare numai pentru acte sau omisiuni care le pot fi atribuite acestora în conformitate cu dreptul intern. (3) Statele membre se asigură că, în executarea contractelor de achiziții publice și a contractelor de concesiune, societățile cotate la bursă respectă obligațiile aplicabile referitoare la dreptul social și la dreptul muncii, în conformitate cu dreptul Uniunii aplicabil.</p>			<p>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).</p> <p>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 actelor normative ale CNPF.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	--	--	---

			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.
Articolul 9. Cerințe minime Statele membre pot să introducă sau să mențină dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezenta directivă pentru asigurarea unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în ceea ce privește societățile cotate la bursă constituite pe teritoriul lor național.		Prevederi UE opționale	
Articolul 10. Organisme de promovare a echilibrului de gen în cadrul societăților cotate la bursă Statele membre desemnează unul sau mai multe organisme de promovare, analiză, monitorizare și sprijinire a echilibrului de gen în cadrul organelor de conducere. În acest scop, statele membre pot desemna, de exemplu, organismele privind egalitatea de tratament pe care le-au desemnat în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului	Legea nr. 1134/1997 se completează cu art. 73³, alineatul (4) care prevede că: (4) Ministerul Muncii și Protecției Sociale este desemnat ca autoritate de promovare și monitorizare a politicilor privind echilibrul de gen în cadrul consiliilor societăților și organelor executive ale societăților tranzacționate pe o piață reglementată. În exercitarea acestei funcții, Ministerul elaborează anual până la 31 martie Raportul de implementare privind aplicarea prevederilor prezentului capitol. Raportul anual este publicat pe pagina web oficială a Ministerului și transmis Guvernului spre informare. Primul raport este elaborat în anul 2029 pentru anul 2028.	Compatibil	CNPF reprezintă organul supraveghere și control, elaborează și monitorizează implementarea Codului de guvernanță corporativă și activitatea societăților tranzacționate pe o piață reglementată. Consiliul pentru Egalitate monitorizare, soluționare plângeri de la cetățenii care se consideră lezați în drepturi.
Articolul 11. Transpunere (1) Statele membre adoptă și publică până la 28 decembrie 2024 actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.		Prevederi UE neaplicabile	Articolul dat nu se supune transunerii, deoarece conține doar norme de procedură cu privire la transpunerea și aplicarea Directivei. Dispozițiile finale ale proiectului menționează despre faptul că legea intră în vigoare la data

<p>Atunci când statele membre adoptă actele respective, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri.</p> <p>(2) Statele membre care au suspendat aplicarea articolului 6 în temeiul articolului 12 comunică imediat Comisiei informațiile care demonstrează că sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 12. (3) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă</p>			<p>publicării, cu excepția prevederilor conținute în art. 73³ și 73⁴, care intră în vigoare la 1 ianuarie 2028.</p> <p>În termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a legii, Guvernul și Comisia Națională a Pieței Financiare vor elabora și/sau aduce actele normative necesare în concordanță cu prezenta lege.</p> <p>Societățile tranzacționate pe o piață reglementată, până la 1 ianuarie 2028, vor îndeplini toate măsurile necesare pentru a asigura conformarea la cerințele privind echilibrul de gen în organele de conducere.</p>
<p>Articolul 12. Suspendarea aplicării articolului 6</p> <p>(1) Un stat membru poate suspenda aplicarea articolului 6 și, după caz, a articolului 5 alineatul (2), în cazul în care, până la 27 decembrie 2022, au fost îndeplinite următoarele condiții în respectivul stat membru: (a) membrii aparținând sexului subreprezentat dețin cel puțin 30 % din posturile de administrator neexecutiv sau cel puțin 25 % din toate posturile de administrator în cadrul societăților cotate la bursă; sau (b) dreptul intern al respectivului stat membru: (i) impune ca membrii aparținând sexului subreprezentat să dețină cel puțin 30 % din posturile de administrator neexecutiv sau cel puțin 25 % din toate posturile de administrator în cadrul societăților cotate la bursă; (ii) include măsuri de executare efective, proporționale și cu efect de descurajare în caz de nerespectare a cerințelor menționate la punctul (i); și (iii) prevede ca toate societățile cotate la bursă care nu intră sub incidența</p>		<p><i>Prevederi UE opționale</i></p>	<p>Articolul 12 din Directiva 2022/2381 permite statelor membre să suspende aplicarea articolului 6, dacă până la 27 decembrie 2022 au demonstrat că au atins un echilibru de gen de 30% pentru membrii neexecutivi sau 25% din totalul membrilor consiliului și au avut un mecanism sancționator eficient. Republica Moldova nu îndeplinește aceste condiții, deoarece nu există o legislație națională care să prevadă cote minime de reprezentare a sexului subreprezentat în consiliile de administrație ale societăților cotate, iar datele oficiale disponibile nu confirmă atingerea pragurilor stabilite de Directivă.</p>

<p>respectivului drept intern să stabilească obiective cantitative individuale pentru toate posturile de administrator. În cazul în care un stat membru a suspendat aplicarea articolului 6 și, după caz, a articolul 5 alineatul (2) pe baza oricăreia dintre condițiile prevăzute la primul paragraf de la prezentul alineat, obiectivele stabilite la articolul 5 alineatul (1) sunt considerate a fi îndeplinite în respectivul stat membru.</p> <p>(2) Pentru a evalua îndeplinirea condițiilor pentru o suspendare în temeiul alineatului (1) primul paragraf litera (a) sau (b), numărul de posturi de administrator necesare este numărul cel mai apropiat de procentul de 30 % din numărul administratorilor neexecutivi sau de 25 % din totalul posturilor de administrator, dar nu peste 39 %. Acest lucru este valabil și în cazul în care, în temeiul dreptului intern, obiectivele cantitative prevăzute la articolul 5 se aplică separat pentru reprezentanții acționarilor și pentru reprezentanții angajaților.</p> <p>(3) În cazul în care, într-un stat membru care a suspendat aplicarea articolului 6 și, după caz, a articolului 5 alineatul (2) în temeiul alineatului (1) de la prezentul articol, condițiile prevăzute la alineatul (1) de la prezentul articol nu mai sunt îndeplinite, articolul 6 și, după caz, articolul 5 alineatul (2) se aplică în termen de cel mult șase luni de la încetarea îndeplinirii condițiilor respective.</p>			
<p>Articolul 13. Revizuire</p> <p>(1) Până la 29 decembrie 2025 și, ulterior, la fiecare doi ani, statele membre transmit Comisiei un raport privind punerea în aplicare a prezentei directive. Un astfel de raport cuprinde informații cuprinzătoare cu privire la măsurile luate în vederea atingerii obiectivelor</p>		<p><i>Prevederi UE neaplicabile</i></p>	<p>Articolul dat nu se supune transpunerii, deoarece conține doar norme de procedură cu privire la transpunerea și aplicarea Directivei.</p>

prevăzute la articolul 5 alineatul (1), informații furnizate în conformitate cu articolul 7 și, după caz, informații reprezentative cu privire la obiectivele cantitative individuale stabilite de societățile cotate la bursă în temeiul articolului 5 alineatul (2). (2) Statele membre care au suspendat aplicarea articolului 6 și, după caz, a articolului 5 alineatul (2) în temeiul articolului 12 includ în rapoartele menționate la alineatul (1) de la prezentul articol informații care să indice dacă și în ce mod sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 12 și dacă acestea continuă să înregistreze progrese în direcția unei reprezentări mai echilibrate între femei și bărbați în posturile de administrator neexecutiv sau în toate posturile de administrator în cadrul societăților cotate la bursă. Comisia emite un raport specific până la 29 decembrie 2026 și, ulterior, la fiecare doi ani, în care stabilește, între altele, dacă și în ce mod sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 12 alineatul (1) și, după caz, dacă statele membre au reluat aplicarea articolului 6 și a articolului 5 alineatul (2), în conformitate cu articolul 12 alineatul (3). (3) Până la 31 decembrie 2030 și, ulterior, o dată la doi ani, Comisia examinează aplicarea prezentei directive și prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport în acest sens. Comisia evaluează, în special, dacă au fost realizate obiectivele prezentei directive. (4) În raportul său menționat la alineatul (3) de la prezentul articol, Comisia evaluează dacă, având în vedere evoluțiile survenite în ceea ce privește reprezentarea femeilor și a bărbaților în cadrul organelor de conducere la diferite niveluri decizionale ale economiei în ansamblu și ținând seama de gradul de durabilitate suficient

<p>al progreselor înregistrate, prezenta directivă este un instrument eficient și eficace pentru îmbunătățirea echilibrului de gen în cadrul organelor de conducere. Pe baza respectivei evaluări, Comisia analizează dacă este necesar ca durata de valabilitate a prezentei directive să fie prelungită după 31 decembrie 2038 sau dacă este necesar să fie modificată, de exemplu prin extinderea domeniului său de aplicare asupra societăților necotate la bursă care nu se încadrează în definiția IMM-urilor sau prin revizuirea condițiilor prevăzute la articolul 12 alineatul (1) primul paragraf litera (a), astfel încât să se asigure progresul continuu în direcția unei reprezentări mai echilibrate între femei și bărbați în posturile de administrator executiv și neexecutiv sau în toate posturile de administrator în cadrul societăților cotate la bursă.</p>								
<p>Articolul 14. Intrarea în vigoare și expirarea Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene. Prezenta directivă expiră la 31 decembrie 2038.</p>				<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Articolul dat nu se supune transpunerii, deoarece conține doar norme de procedură cu privire la transpunerea și aplicarea Directivei.			
<p>Articolul 15. Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.</p>				<i>Prevederi UE neaplicabile</i>	Articolul dat nu se supune transpunerii, deoarece include doar mențiunea despre destinatarii Directivei.			
<p>ANEXA: Numărul vizat de administratori aparținând sexului subreprezentat</p> <table border="1"> <tr> <td>Numărul de posturi în cadrul organului de conducere</td> <td>Numărul minim de administratori neexecutivi aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea</td> <td>Numărul minim de administratori neexecutivi aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea</td> </tr> </table>			Numărul de posturi în cadrul organului de conducere	Numărul minim de administratori neexecutivi aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea	Numărul minim de administratori neexecutivi aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea	<p>Modificarea din Legea nr. 1134/1997 privind societățile pe acțiuni expusă răspunde și la această cerință. În acest sens este relevant alin. (4) din Articolul 73². Echilibrul de gen în organele de conducere ale societății tranzacționate pe o piață reglementată</p> <p>Numărul de posturi de administratori neexecutivi considerat necesar pentru atingerea obiectivului stabilit la alin. (2) lit. a) este numărul cel mai apropiat de proporția de 40%, dar care nu depășește 49%. Numărul de posturi dintre toate posturile de administrator</p>	<i>Compatibil</i>	
Numărul de posturi în cadrul organului de conducere	Numărul minim de administratori neexecutivi aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea	Numărul minim de administratori neexecutivi aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea						

	obiectivului de 40%	obiectivului de 33%	considerat necesar pentru realizarea obiectivului stabilit la alin. (1) lit. b) este numărul cel mai apropiat de proporția de 33%, dar care nu depășește 49%. Tabelul privind numărul vizat de administratori aparținând sexului subreprezentat este stabilit în Codul de guvernare corporativă, aprobat de Comisia Națională a Pieței Financiare.
1	–	–	
2	-	-	
3	1 (33,3 %)	1 (33%)	
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 (31%)	
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%)	