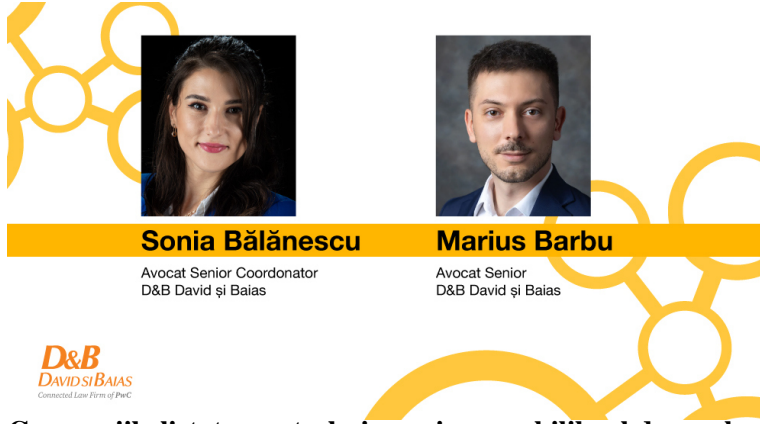


Companiile listate vor trebui sa asigure echilibrul de gen la nivelul conducerii. Cum ar trebui sa se pregateasca societățile vizate?



Companiile listate vor trebui sa asigure echilibrul de gen la nivelul conducerii, membrii sexului subreprezentat urmând sa dețină cel puțin 33% din toate posturile de administrator, atât executivi, cât și neexecutivi, conform Legii nr. 11/2025, care a fost promulgata de Președintele României și urmeaza sa fie publicata în Monitorul Oficial. Potrivit prevederilor art. III din Legea nr. 11/2025, aceasta urmeaza sa intre în vigoare în termen de 10 zile de la data publicarii sale în Monitorul Oficial, ceea ce înseamna ca, cel mai probabil, noile obligații vor deveni aplicabile începând cu luna martie a acestui an.

Noile reglementari privind echilibrul de gen în rândul companiilor listate reprezinta, în fapt, o transpunere a Directivei 2022/2381 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursa și masuri conexe, care avea ca termen de transpunere 28 decembrie 2024.

Cui se aplica

Noile obligații referitoare la echilibrul de gen se aplica societăților tranzacționate pe o piață reglementata și care își au sediul social în România, cu excepția IMM-urilor (acele societăți care au mai puțin de 250 de angajați și a caror cifra de afaceri anuala nu depășește echivalentul în lei a 50 de milioane EUR ori al caror bilanț anual total nu depășește echivalentul în lei a 43 de milioane EUR).

Echilibrul de gen – ce presupune

Societățile carora li se aplica noile prevederi privind echilibrul de gen trebuie sa îndeplineasca unul dintre urmatoarele doua obiective:

- Membrii sexului subreprezentat sa dețină cel puțin 40% dintre posturile de administrator neexecutiv;
- Membrii sexului subreprezentat sa dețină cel puțin 33% din toate posturile de administrator, atât administratori executivi, cât și neexecutivi.

Noile reguli pot conduce la o mai mare diversitate în conducerea companiilor listate, ceea ce ar putea aduce beneficii în ceea ce privește inovația, competitivitatea și reputația.

Definiții

Administratorul executiv este acel membru al unui organ de conducere în cadrul unui sistem unitar care este implicat în conducerea curenta a unei societăți tranzacționate pe o piață reglementata, respectiv director în sensul art. 143 din Legea Societăților sau, în cazul unui sistem dualist, un membru al directoratului în sensul art. 153¹

din aceeași lege.

Administratorul neexecutiv este un membru al unui organ de conducere în cadrul unui sistem unitar care nu este un administrator executiv sau, în cazul unui sistem dualist, un membru al organului de conducere care exercita funcțiile de supraveghere în cadrul consiliului de supraveghere.

Așadar, după cum se poate observa, sunt setate două obiective alternative pe care companiile tranzacționate pe o piață reglementată trebuie să le aibă în vedere, pentru conformare fiind suficientă îndeplinirea unui singur obiectiv.

Stabilirea numărului de posturi de administrator necesare pentru atingerea obiectivelor necesită specificații suplimentare deoarece, având în vedere dimensiunea majorității organelor de conducere, nu este posibil din punct de vedere matematic să se atingă proporția exactă de 40% sau, după caz, de 33%. Prin urmare, noile prevederi conțin o anexă care indică în mod expres numărul de posturi de administrator necesare pentru îndeplinirea obiectivelor stabilite de lege. Spre exemplu, în cazul unui organ de conducere la nivelul căruia există 7 posturi, pentru realizarea obiectivului de 40% sunt necesari 3 administratori aparținând sexului subreprezentat, iar pentru atingerea obiectivului de 33% sunt necesari 2 administratori aparținând sexului subreprezentat.

Societățile tranzacționate pe o piață reglementată care nu sunt supuse cerinței de a îndeplini obiectivul de 33% din toate posturile de administrator (atât executive, cât și neexecutive), pot să stabilească obiective cantitative individuale în vederea îmbunătățirii echilibrului de gen în rândul administratorilor executivi.

Atingerea obiectivului de gen

Companiile care nu ating unul dintre obiectivele menționate mai sus sunt obligate să își ajusteze procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere în posturile de administrator. Ajustarea implică pregătirea unei proceduri aplicabile la nivelul societății care să cuprindă criterii clare, formulate neutru și lipsite de ambiguitate, în baza cărora să se poată desfășura un proces de selecție nediscriminatoriu.

Pentru transparentizarea procesului de selecție, companiile vizate trebuie să publice pe site-ul propriu politica pregătită în acest sens.

Atunci când societatea se află în situația de a alege între candidați care sunt la fel de calificați din punct de vedere profesional, trebuie să se acorde prioritate candidatului aparținând sexului subreprezentat, în afara de cazurile excepționale în care motive cu o forță juridică mai mare, precum aplicarea altor politici privind diversitatea, invocate în contextul unei evaluări obiective, care țin seama de situația specifică a unui candidat de sex opus și care se bazează pe criterii nediscriminatorii, înclină balanța în favoarea candidatului de sex opus.

Drepturile candidaților

Noile prevederi reglementează, în premieră, dreptul la informare al candidaților la postul de administrator. Astfel, la cererea unui candidat care a fost luat în considerare pe parcursul selecției candidaților pentru numire sau alegere într-un post de administrator, companiile trebuie să îi ofere acestuia următoarele informații:

- criteriile de calificare care au stat la baza selecției;
- evaluarea comparativă obiectivă a candidaților în funcție de criteriile respective;
- după caz, considerațiile specifice care au înclinat balanța în mod excepțional în favoarea unui candidat care nu aparține sexului subreprezentat.

Acest drept la informare introdus pentru candidații la poziția de administrator în cadrul societăților tranzacționate reprezintă o schimbare fundamentală în relația recrutor – candidat, cel dintâi fiind nevoit să documenteze și să fundamenteze modul de departajare a candidaților, urmând ca datele necesare să fie puse la dispoziția candidaților care solicită acest lucru.

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 ca respectivul candidat avea aceleași calificări ca și candidatul de sex opus care a fost selecționat pentru numire sau alegere într-un post de administrator, societății tranzacționate pe o piață reglementată îi revine obligația de a demonstra ca decizia de angajare a candidatului de sex opus celui subreprezentat are la baza motive cu o forță juridică mai mare (încadrându-se astfel în excepția permisă de lege de la regula conform căreia, în caz de egalitate privind capacitățile profesionale, trebuie să se acorde prioritate persoanei aparținând sexului subreprezentat).

Anularea deciziilor de numire a administratorilor

Instanțele de judecată de la sediul societății vor putea dispune anularea deciziilor de numire a administratorilor, dacă, urmarea a unui proces inițiat de persoanele care se consideră prejudiciate în cadrul procesului de selecție, instanța găsește ca respectiva societate nu a respectat cerințele legale în materia asigurării echilibrului de gen în etapa recrutării.

Obligații de raportare

Societățile tranzacționate pe o piață reglementată trebuie să furnizeze ASF, până la data de 15 iulie a fiecărui an, următoarele informații:

- situația privind echilibrul de gen;
- măsurile adoptate în vederea atingerii obiectivelor;
- dacă societatea raportoare nu atinge unul dintre obiectivele reglementate de lege sau, după caz, obiectivele stabilite în mod individual, are obligația să informeze ASF cu privire la motivele pentru care obiectivele nu au fost atinse și să transmită o descriere cuprinzătoare a măsurilor pe care societatea le-a luat deja sau pe care intenționează să le ia în perioada următoare.

În același timp, distinct de informarea ASF, companiile vizate vor avea obligația de a publica inclusiv pe site-ul propriu informații privind echilibrul de gen și măsurile adoptate în vederea atingerii obiectivelor.

Cum ar trebui să se pregătească societățile listate

Companiile care sunt vizate de noile reguli privind echilibrul de gen ar trebui să își calculeze, mai întâi, propriul scor, pentru a verifica îndeplinirea obiectivelor reglementate de lege, urmând ca, în funcție de rezultat, să fie stabilite și implementate măsuri adecvate pentru contracararea eventualului dezechilibru de gen.

În același timp, trebuie pregătită o procedură care să fie aplicată în procesul de selecție și numire a administratorilor, care să conțină criterii clare de selecție, formulate neutru și lipsite de ambiguitate.