

Директива, предусматривающая обеспечение гендерного баланса в составе правления котируемых на бирже предприятий 3/28/24



директор отдела налогового консультирования, менеджер пан-балтийской практики по вопросам персонала и организационных преобразований,
PwC Латвия
Irēna Arbidāne



Менеджер проектов отдела налогового консультирования, PwC Латвия
Viktorija Volta

В ноябре 2022 года в Европейском союзе (ЕС) была принята Директива № 2022/2381 об улучшении гендерного баланса среди членов правления котируемых на бирже предприятий, которая стала существенным шагом на пути к гендерному равновесию в корпоративном управлении. В публичном пространстве ее называют также директивой «о женщинах в правлении», создавая ложное представление о том, что впредь в состав правления нужно назначать только женщин. Цель статьи – развеять данный миф и подробнее рассказать о назначении директивы.

Латвия обязана имплементировать директиву в свою национальную правовую систему до 28 декабря текущего года, поэтому уже совсем скоро мы сможем ознакомиться с проектом национальных нормативных актов, о чем напишем в продолжении статьи.

Цель

Директива предусматривает обеспечение гендерного баланса среди членов правления предприятий, котируемых на бирже. Следует подчеркнуть, что ее цель – уравновесить представленность мужчин и женщин в составе правления, чтобы обеспечить включение менее представленной группы. В правлении или совете, где прежде женщины были в меньшинстве, дополнительно необходимо обеспечить представленность женщин, а в случае меньшинства мужчин – повысить удельный вес мужчин.

Субъекты директивы

Действие директивы распространяется на все крупные предприятия, юридический адрес которых находится в ЕС и чьими акциями разрешено торговать на регулируемом рынке в одной или нескольких странах-участницах.

Микропредприятия, малые и средние предприятия директивы не затрагивает.

Если критериям директивы отвечает зарегистрированное в стране-участнице материнское предприятие, это не означает, что его дочерние предприятия тоже становятся субъектами директивы, если только они сами не соответствуют определенным требованиям.

Сроки, критерии и меры наказания

До 30 июня 2026 года котируемые на бирже предприятия обязаны достичь одной из двух целей, чтобы обеспечить гендерный баланс в составе правления:

1. представители недостаточно представленного пола занимают минимум 40% должностей правления без исполнительных полномочий;
2. представители недостаточно представленного пола составляют минимум 33% от всех членов правления.

Если цель не будет достигнута, предприятию придется внести изменения в процесс отбора кандидатов на назначаемую или выборную должность члена правления с использованием ясных и нейтрально сформулированных критериев.

Кроме того, для достижения цели предприятие, выбирая между претендентами с одинаковой квалификацией и компетенцией, должно будет отдавать предпочтение кандидату недостаточно представленного пола (при отсутствии более важных причин юридического характера).

Раз в год нужно будет предоставлять информацию о представленности полов в составе правления, а также о причинах и мероприятиях, которые предприятие проводит или планирует провести для устранения несоответствия требованиям директивы. Данную информацию предприятие обязано публиковать и на своей интернет-странице.

Каждый год страны-участницы будут публиковать перечень предприятий, достигших цели.

К тому же каждая страна-участница обязана предусмотреть эффективные и пропорциональные санкции, например денежные штрафы или лишение должности. Предприятия, не достигшие цели, должны будут внедрить количественные цели, корректные процессы отбора кандидатов и политику противодействия дискриминации. Государство также может выбрать цели, лишающие возможности использовать некие ранее доступные блага или ограничивающие возможность участвовать в публичных закупках.

Необходимо учитывать, что и для директивы, и для национального регулирования установлен срок окончания действия – 31 декабря 2038 года.

Где находится Латвия?

Несмотря на то что новейшая статистика за 2023 год пока доступна не полностью, за исключением данных Индекса гендерного равенства, мы можем заглянуть в ряд исследований, в которых в зависимости от исследователей и применяемой методики Латвия занимает разные позиции в ЕС:

1. в исследовании Европейской комиссии об удельном весе женщин в составе правления крупнейших котируемых на бирже предприятий, проведенном в 2022 году, Латвия с 19,0% занимает 21-е место среди 27 стран-участниц, отставая от среднеевропейского уровня, который составляет 32,2%. Как уже упоминалось, цель директивы – 40%;
2. согласно исследованию,енному международным консалтинговым предприятием Deloitte в 2022 году, почти четверть (22,9%) членов правления в Латвии составляют женщины – это наивысший показатель в странах Балтии. Литва продолжает укреплять равенство полов, достигнув 19,4%, а Эстония существенно отстает от других стран

Балтии – там лишь 9,1% членов правления являются женщинами;

3. в разделе «Власть» Индекса гендерного равенства, измеряющего различия в политическом, социальном и экономическом представительстве, Латвия получила 49,1 балла (средний показатель по ЕС – 59,1). Основная причина более низкой оценки – политическая, к примеру, женщины в Латвии по сравнению с ЕС реже представлены в парламенте, среди членов региональных самоуправлений и в составе правления крупных предприятий.