

# НАРЪЧНИК

## по проект

# „Жените-акционери настояват за равенство на половете“

# БЪЛГАРИЯ

This publication has been produced with the financial support of the PROGRESS Programme of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of the German Women Lawyers Association (djf) and can in no way be taken to reflect the views of the European Commission.



Funded by the PROGRESS  
Programme of the European Union

EWSDGE Project Office  
c/o Deutscher Juristinnenbund e.V. (djf)  
Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djf.de



EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS  
DEMAND GENDER EQUALITY

[www.ewsdge.eu](http://www.ewsdge.eu)

## СЪДЪРЖАНИЕ

1.	За проекта „Жените-акционери настояват за равенство на половете“ (EWSDGE).....	3
2.	Статистика.....	5
2.1.	Европейски статистически данни.....	5
2.2.	Национални статистически данни .....	6
2.3.	Брой на жените в съветите на компаниите в SOFIX през юли 2014 г.....	7
3.	Правно основание за посещения на общи събрания .....	7
3.1.	Право на информираност на акционерите: условия за посещаване на събрания на акционерите и задаване на въпроси за статута/управлението на публичните компании.....	7
3.2.	Право на получаване на информация в писмен вид от публичните компании.....	8
4.	Информация за организацията относно посещения на общи събрания на акционерите.....	9
4.1.	Условия, които трябва да бъдат изпълнени за посещаване и гласуване на общи събрания на акционерите.....	9
4.2.	Дата, място и обява за ОСА.....	10
5.	Компании – мотивация за избора.....	11
5.1.	Български компании, вписани в индекса SOFIX.....	11
5.2.	Мотивация за избора.....	12
6.	Законодателство или доброволни ангажименти, въвеждащи квотен принцип на представителство на половете в управителни/надзорни съвети на публични дружества	13
6.1.	Положение на страните-членки, участници в проекта EWSDGE .....	13
6.2.	Положението в България.....	14
7.	Приложение 1. Въпросник.....	15
8.	Приложение 2. Уводни Бележки.....	18



## 1. За проекта „Жените-акционери настояват за равенство на половете“ (EWSDGE)

### История

Проста, но великолепна идея!

Мехтилд Дюсинг, член на Германската Асоциация на жените-юристи (djб), се подразнила и обидила заради факта, че надзорните и изпълнителни съвети на компании, в които тя има акции, са съставени почти изцяло от мъже. Като юрист, тя проучила Закона за федералните компании в Германия (§ 131 Aktiengesetz) и установила, че е достатъчно да имате една-единствена акция, за да се възползвате от правото на акционера на информация по въпроси, свързани с дружеството на ежегодното събрание на акционерите. Обърнала се с въпроси към управителния съвет относно представителството на жените в надзорния съвет, на ръководни позиции в компанията и за свързаните с това мерки, които са предприети или ще се предприемат, за да се подобри представителството на жените в бордовете.

Тази инициатива се развива в успешен национален проект на Германската Асоциация на жените-юристи (djб) „Жените-акционери настояват за равенство на половете“, който е цитиран от Файненшъл Таймс Германия като „кампанията с най-висок рейтинг за всички времена сред присъстващите на срещи на акционерите в Германия“ (Кеслер, Грегор/Смолка, Клаус-Макс: *Nohe Nachfragequote*, във: Файненшъл Таймс от 10.05.2010 г.).

### Концепция

Въпросът за равенството между половете и равните възможности в надзорни и/или управителни съвети от дълго време е на дневен ред в Германия и в други държави-членки на Европейския съюз (ЕС), но без явни положителни промени. Крайно време е да направим така, че това да се случи. Целите на проекта са:

- да се засили информираността на обществото, да се разработят стратегии и мерки за по-голямо представителство на жените на отговорни позиции в икономиката на държавите-членки на ЕС,
- да се настоява за равенство между половете чрез упражняване на правото за информираност по отношение на предприетите действия относно липсата или минималното представителство на жените в надзорни и/или управителни съвети, както и на други лидерски позиции,
- да се поставят под натиск публичните компании относно по-високо представителство на жените на управленски позиции.



## Как да направим това?

Целта на проекта е да обедини 11 държави членки на ЕС (Белгия, България, Франция, Германия, Унгария, Ирландия, Италия, Люксембург, Нидерландия, Испания и Обединеното кралство) за споделяне на опит и стартиране на сходни дейности из цяла Европа. Подобна дейност („Paridad en Acci3n“) наскоро вече е стартирана в Испания.

Около 100 посещения на общи събрания на акционери ще се проведат през първата половина на 2015 година. Предвижда се да се посетят събрания на акционери от компании в индекса EURO STOXX 50, както и да се поиска от управителните им органи подробна информация чрез въпросник за представителството на жените на лидерски позиции в публичните компании (изпълнителни и/или надзорни съвети, но и на ръководни позиции под тях), както и за всички дейности на компаниите за промотиране кариерите на жените. Индексът EURO STOXX 50 включва следните осем държави от ЕС: Белгия, Франция, Германия, Ирландия, Италия, Люксембург, Нидерландия и Испания. В избраните държави-членки на ЕС, които не са представени в индекса EURO STOXX 50 (Великобритания, Унгария и България), публикуваните компании ще бъдат избрани от националните индекси (т.е. за Великобритания индекс FTSE 100, за Унгария индекс BUX, за България индекс SOFIX). Посещенията на срещите на акционери в избраните държави-членки ще бъдат подготвени посредством семинари и наръчници, както и ще бъдат придружени от кампании за увеличаване на широката информираност. Финландия ще изпълнява ролята на съветник по проекта чрез Търговската камара на Финландия, която ще осигури примери за добри практики за увеличаване на представителството на жените на ръководни позиции.

## Партньори по проекта

Европейската комисия е предоставила на обединение от организации договор за изпълнение на проекта „Европейските жени-акционери настояват за равенство на половете“ по Програмата ПРОГРЕС на Европейския съюз. Този консорциум включва германската Асоциацията на жените-юристи (djb) като координатор по проекта и следните партньори ко-бенефициенти. Това са неправителствените организации EWLA, Европейската асоциация на жените юристи - България, френската Асоциация на жените-юристи (A.F.F.J.) и Асоциация на жените юристи на Унгария, както и финландската Търговска камара и Университета на Западна Англия, Бристол, за целите на координацията. Министерството на правосъдието и равенството на Саксония-Анхалт е домакин на събитието за приключване на проекта, а Университета в Магдебург-Стендал отговаря за оценката и разпространението на материалите.

Проектът е съфинансиран от германското Министерство по семейните въпроси, възрастните граждани, жените и младежите, Министерството на правосъдието и равенството на Саксония-Анхалт и финландската Търговска камара.



## Проблеми на жените в Европа

Когато погледнем към постигнатото в миналото в сферата на равенството между половете, ще видим, че са направени няколко крачки в положителна посока. В много случаи, без общи действия и законодателни дейности в цяла Европа, напредъкът в равенството между половете би се осъществил по-късно или никога. Но пред нас стоят още много задачи.

Този проект подкрепя на практика усилията на Европейската комисия за постигане на адекватно представителство на жените на отговорни позиции в частния сектор. Европейската комисия е приела предложение за присъствие на жени в съветите (COM (2012) 614, 14.11.2012), което цели да достигне 40-процентен праг на жените сред неизпълнителните директори/членове на надзорни съвети до 2020 г. за публични дружества.

Очакваме и последващо изпълнение на директивата за разкриване на нефинансова и друга информация от големи компании и групи (Директива 2014/95/ЕС). От 2017 г. годишните отчети ще включват социални и свързани със служителите аспекти, спазване на човешките права и разнообразие в съветите на директорите, като се вземат предвид настоящи практики, международни разработки и свързани с това инициативи на ЕС. Това значително ще подобри прозрачността на най-големите компании в ЕС. Ако дадено дружество не успее да изпълни политиките относно проблеми като възраст, пол, образователен и професионален ценз на управленско ниво, ще трябва да предостави обяснение защо това е така (принципа „спазвай или обяснявай“).

Ние сме активни и ангажирани европейски жени и сме важни за Европа. Искаме честност и справедливост на всички нива. Настояваме за равенство между половете. В тази връзка ние настояваме законодателите на национално и европейско ниво да не са малодушни, а да бъдат амбициозни и да вземат съответните мерки.

## 2. Статистика

### 2.1. Европейски статистически данни

В ЕС-281, 20,2 % от членовете на борда на най-големите вписани компании, регистрирани в ЕС (обхванати 614 компании) са жени.

Положението в страните-членки участници в проекта EWSDGE е както следва:

---

<sup>1</sup> Европейска Комисия, *Балансът между половете в корпоративните управителни съвети* > Европа пропуква стъкления таван, януари 2015, информация събрана октомври 2014, виж посочената бележка под линия 3, достъпно на: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenboards/wobfactsheet\\_2015documents/140303\\_factsheet\\_wob\\_en.pdf-01\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenboards/wobfactsheet_2015documents/140303_factsheet_wob_en.pdf-01_en.pdf).

FR	32.4%
FI	29.2%
NL	24.9%
BE	22.4%
DE	24.4%
IT	24.1%
UK	24.2%
BG	16.6%
ES	16.9%
HU	11.8%
LU	11.7%
IE	10.9%

Средно на ниво ЕС жените представляват 11,8 % от ръководните длъжности и 18,8% на неръководни длъжности.<sup>2</sup> 3,3 % от изпълнителните директори са жени.<sup>3</sup>

## 2.2. Национални статистически данни

Според ЕС 2012 г. доклад „Жените в процесите на вземане на икономически решения в ЕС“<sup>4</sup> от януари 2012 г., процентът на жените в съветите на най-големите публични компании в България е 16%. В 53% от най-големите компании няма жени в съветите (2012 г.).

През 2013 г. процентът на жените в съветите на най-големите публични компании в България е малко над 16,7%.<sup>5</sup>

Според Индекса за равнопоставеност между половете за 2013 г. делът на жените в България в съветите на публичните компании е 15%.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Европейска Комисия, Подобряване на баланса между половете в корпоративните съвети, юни 2014, страница 3, достъпен на: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_balance\\_decision\\_making/boardroom\\_factsheet\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/boardroom_factsheet_en.pdf)

<sup>3</sup> Виж бележка под линия 1, стр. 2.

<sup>4</sup> Европейска Комисия „Жените във вземането на икономически решения в ЕС“: Доклад за напредъка, 2012, достъпен на: [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women\\_on\\_board\\_progress\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women_on_board_progress_report_en.pdf)

<sup>5</sup> Виж бележка под линия 1.

<sup>6</sup> <http://www3.weforum.org/docs/GGGR13/Bulgaria.pdf>

Според проучване<sup>7</sup>, проведено от Българската търговско-промишлена палата сред 100 компании с най-големи приходи през последните три години, жените на лидерски позиции в България имат най-голямото представителство в хранително-вкусовата и енергийните индустрии. За периода 2011-2014 г. броят на жените в съветите на големите компании в страната се е увеличил с 2%. Но в 52 % от анкетираните компании в България няма жени в съветите. Проучването показва, че членовете на висшето ръководство, включително мениджъри, членове на съвети на директори и надзорни съвети са 441 души като цяло. От тях само 73 са жени, което се равнява на 16,6% представителство на жените на високи позиции в компаниите.

### **2.3. Брой на жените в съветите на компаниите в SOFIX през юли 2014 г.**

Според наличната информация в Българския търговски регистър и анкетата, проведена от националните координатори за целите на този проект, броят на жените в управителни и надзорни съвети на компаниите в SOFIX индекса през октомври 2014 г. е 18. 5 от 15 SOFIX компании нямат жени в своите съвети. Общият брой на членове на съвети е 135. От тях 103 са мъже, 18 жени и 14 юридически лица. Процентът на жените в съветите на SOFIX компаниите е приблизително 15%.

## **3. Правно основание за посещения на общи събрания**

### **3.1. Право на информираност на акционерите: условия за посещаване на събрания на акционерите и задаване на въпроси за статута/управлението на публичните компании**

Правото на информираност на акционерите е заложено от българския Търговски закон (ТЗ)<sup>8</sup> и Закона за публичното предлагане на ценни книжа (ЗППЦК)<sup>9</sup>. То обхваща следните основни права:

- Всеки акционер има право на информация и достъп до всички документи, свързани с дневния ред на общото събрание, включително информация за предишни общи събрания. Всички документи, които се отнасят до дневния ред на общото събрание, трябва да се предоставят на разположение на акционерите не по-късно от датата на публикуване на обявата за общото събрание. Ако дневният ред включва избор на членове на борда на директорите, документите трябва да включват данни за имената, постоянните адреси и професионалните квалификации на лицата, номинирани за членство в борда.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> <http://www.manager.bg/българия/невъзможната-мисия-кариера-и-семејство>

<sup>8</sup> Обн. ДВ бр. 48 от 18.06.1991 г., посл. изм. ДВ бр. 27 от 25.03.2014 г.

<sup>9</sup> Обн. ДВ бр. 114 от 30.12.1999 г., посл. изм. ДВ бр. 109 от 20.12.2013 г.

<sup>10</sup> Чл. 224 на ТЗ.

- Акционерите могат да задават въпроси независимо дали те се отнасят до дневния ред. Членовете на управителните органи и надзорни съвети са длъжни да дават верни, подробни и точни отговори на въпросите, поставени от акционерите на общото събрание относно статута на икономическото състояние, финансовото положение и бизнес дейностите на компанията, освен въпроси относно всякакви обстоятелства, които представляват вътрешна информация.<sup>11</sup>
- Не са поставени условия относно броя на акциите, притежавани от съответния акционер, за да може да упражнява правото си на информация. Изискване за притежаване на минимум 5 % от дяловия капитал в компанията съществува само за включване на въпроси в дневния ред. Това право може да бъде ограничено в рамките на определени разумни граници и важи само когато не е в разрез с интересите на компанията или когато исканата информация представлява вътрешна информация.<sup>12</sup>
- Освен горното и въпреки съществуващите законни права на информираност чрез посещаване на общите събрания и задаване на въпроси, всъщност не е честа практика акционерите, които държат по-малко от 5 % от дяловия капитал, да посещават и да задават въпроси.

### **3.2. Право на получаване на информация в писмен вид от публичните компании**

Освен правото да присъства на общите събрания на публичните компании, акционерът може да се възползва от следните юридически права:

- Информация за имената и позициите на всички членове на управителни и надзорни съвети на всички компании е публично достъпна чрез българския Търговски регистър. Одитираните финансови отчети могат да се разгледат през Търговския регистър.
- Всяка вписана компания е длъжна да назначи директор за връзки с инвеститорите със следните функции, сред които: да предоставя информация на инвеститори и лица, които са проявили интерес да инвестират в акции на компанията относно текущото финансово положение и икономическо положение на компанията, както и всякаква друга информация, на която имат право по закон в качеството си на акционери или инвеститори.<sup>13</sup>
- На база на правото да се изисква информация от директора за връзки с инвеститорите, в рамките на проекта могат да се задават съответни въпроси от директорите за връзки с инвеститорите в избраните SOFIX компании преди да се присъства на определено общо събрание.

---

<sup>11</sup> Чл. 115, ал. 11 от ЗППЦК.

<sup>12</sup> Чл. 223а на ТЗ.

<sup>13</sup> Чл. 116г от ЗППЦК



#### 4. Информация за организацията относно посещения на общи събрания на акционерите

##### 4.1. Условия, които трябва да бъдат изпълнени за посещаване и гласуване на общи събрания на акционерите

- На общи събрания на акционерите (ОСА) може да присъства само акционер или изрично упълномощен представител на акционер. Ето защо, за да се присъства на ОСА, се изисква придобиване на акции или издаване на пълномощно от акционер на посещаващите пълномощници. Акционери – отделни лица участват в ОСА лично или чрез представител, упълномощен в писмен вид. Акционери – юридически лица участват в Общото събрание чрез техни законни представители или друго лице, упълномощено от тях в писмен вид и съобразно изискванията, поставени от конкретното дружество.<sup>14</sup>
- Акционерът трябва да бъде регистриран като такъв в Централния депозитар на България най-малко 14 дни преди събранието на акционерите.<sup>15</sup>
- За целите на регистрацията и участието в ОСА, физическите лица – акционери трябва да представят документ за самоличност. Юридическите лица – акционери трябва да представят оригинал на актуално удостоверение за търговска регистрация, както и документ за самоличност на законния представител.
- Изготвя се списък с имената на присъстващите акционери или на техните представители, както и на броя на представените акции за ОСА. Пълномощните са приложени към посочения списък. Акционерите и представителите удостоверяват присъствието си с подпис.
- За някои компании, за да се удостовери правото да присъстват на ОСА, акционерите се регистрират при лице, упълномощено от компанията. Чрез регистрацията акционерите или техните представители получават карта за участие и гласуване, която показва името на акционера и броя на представляваните акции.
- Пълномощникът има същите права да изразява своето мнение и да задава въпроси, както и акционера, представляван от него/нея. По-голямата част от публичните компании въз основа на съществуващата законова възможност<sup>16</sup> изискват пълномощното за участие в ОСА да бъде изрично заверено от нотариус за конкретното събрание. Пълномощното обичайно трябва да има следното съдържание:

---

<sup>14</sup> Чл. 115г, ал. 6 от ЗППЦК

<sup>15</sup> Чл. 115б, ал. 1 от ЗППЦК

<sup>16</sup> Чл. 115г, ал. 6 от ЗППЦК.

- трите имена, единен граждански номер, съответно компанията, номер, опис, том и страница на вписването в търговския регистър и БУЛСТАТ на упълномощителя и упълномощения;
- броя и конкретните номера на представените акции;
- дневния ред на точките, предложени за обсъждане;
- предложения за решения по всяка точка от дневния ред;
- начина на гласуване по всяка точка;
- дата и подпис.

#### 4.2. Дата, място и обява за ОСА

##### ▪ Общи коментари

Редовното ежегодното общо събрание на публичните компании обикновено се провежда в края на първото полугодие след приключване на финансовата година и след заверяване от страна на надзорния съвет (или от надзорните членове на съвета) на одитирания годишен финансов отчет на компанията, доклада на ръководството и предложението за разпределение на печалбата, направено от управителния съвет и след тяхното одобрение.

ОСА обикновено се свиква в главния административен офис на компанията; при всички случаи мястото се посочва в публикуваната покана.<sup>17</sup>

Свикването на акционерите на Общото събрание се извършва чрез покана, обявена в Търговския регистър най-малко 30 дни преди датата на събранието.<sup>18</sup>

В поканата се посочва компанията и седалището ѝ; мястото, датата и часа на събранието; вида на общото събрание; съобщават се формалностите, които трябва да се извършат за участие в събранието и за упражняването на правото на глас; дневният ред с точките, предложени за обсъждане и конкретни предложения за решения.<sup>19</sup>

Писмените материали, свързани с дневния ред на ОСА, трябва да се предоставят на разположение на акционерите не по-късно от датата на публикуването на поканата за свикване на ОСА. При поискване те безплатно се предоставят на всеки един акционер от Директора за връзка с инвеститорите.<sup>20</sup>

##### ▪ Дати на ОСА за избраните български SOFIX компании

---

<sup>17</sup> Чл. 115, ал. 1 от ЗППЦК.

<sup>18</sup> Чл. 115, ал. 4 от ЗППЦК.

<sup>19</sup> Чл. 223 на ТЗ.

<sup>20</sup> Чл. 224, ал. 4 на ТЗ.

Точните дати за ОСА на българските SOFIX компании, избрани да присъстват, още не са определени. Но има информация за датите на ОСА за 2013 г., както следва:

Софарма АД-София – 21.06.2013 г.

Централна Кооперативна Банка АД-София – 28.06.2013 г.

Еврохолд България АД-София – 22.04.2013 г.

Монбат АД-София – 26.06.2013 г.

Зърнени храни България АД-София – 28.06.2013 г.

Фонд за недвижими имоти България АДСИЦ-София – 15.07.2013 г.

## 5. Компании – мотивация за избора

### 5.1. Български компании, вписани в индекса SOFIX

За целите на проекта и тъй като за България няма индекс EURO STOXX, индексът SOFIX беше избран и използван за избора на компании, чиито общи събрания да бъдат посетени и да бъдат зададени въпроси на управителните им съвети.

Име на компанията	Индустрия	Уебсайт
Софарма АД-София	Фармацевтични продукти	<a href="http://www.sopharma.com/">http://www.sopharma.com/</a>
Неохим АД-Димитровград	Химикали	<a href="http://www.neochim.bg/">http://www.neochim.bg/</a>
Централна Кооперативна банка АД-София	Банки	<a href="http://www.ccbank.bg/en/">http://www.ccbank.bg/en/</a>
Еврохолд България АД-София	Застраховане	<a href="http://www.eurohold.bg/">http://www.eurohold.bg/</a>
Индустриален Холдинг България ООД – София	Индустриален	<a href="http://www.bulgariaholding.com">http://www.bulgariaholding.com</a>
Булгартабак Холдинг АД-София	Тютюн	<a href="http://www.bulgartabac.bg/">http://www.bulgartabac.bg/</a>
Фонд за недвижими имоти България АДСИЦ-София	Недвижими имоти	<a href="http://www.brefbg.com/">http://www.brefbg.com/</a>
Първа инвестиционна банка АД - София	Банки	<a href="https://www.fibank.bg/">https://www.fibank.bg/</a>
Монбат АД-София	Автомобили и части	<a href="http://www.monbat.com/">http://www.monbat.com/</a>
М+С Хидравлик АД-Казанлък	Капиталови стоки	<a href="http://www.ms-hydraulic.com/">http://www.ms-hydraulic.com/</a>
Стара планина Холд АД-София	Холдинг компании	<a href="http://www.sphold.com/">http://www.sphold.com/</a>
Адванс Терафонд АДСИЦ-София	Недвижими имоти	<a href="http://www.advanceterrafund.bg/">http://www.advanceterrafund.bg/</a>
Албена АД-Албена	Туризъм	<a href="http://albena.bg/bg">http://albena.bg/bg</a>
Химимпорт АД-София	Материали	<a href="http://www.chimimport.bg/">http://www.chimimport.bg/</a>



Зърнени храни България АД-София Храни и тютюн

<http://www.zarnenihrani.com/>

## 5.2. Мотивация за избора

Сред тези 15 компании, според предложението на проекта, бяха избрани 6 компании. Мотивацията за избора има 2 важни критерия:

Първо, националните координатори считат за важно включването на различни индустрии в избора. Този подход има предимството да осигурява информация за процента на жените, представени в компании, които работят в различни сектори на икономиката в България.

SOFIX компания	Индустрия
Софарма АД-София	Фармация
Централна кооперативна банка АД-София	Банков сектор
Еврохолд България АД-София	Застраховане
Монбат АД-София	Автомобили
Зърнени храни България АД-София	Храни
Фонд за недвижими имоти България АДСИЦ-София	Недвижими имоти

Второ, за важен фактор се счита фактът, дали понастоящем има жени в съветите на избраните компании: избрани са компании с и без представителство на жени в съветите.

SOFIX компания	Жени-членове на съвет
Софарма АД-София	1
Централна кооперативна банка АД-София	1
Еврохолд България АД-София	0
Монбат АД-София	0
Зърнени храни България АД-София	1
Фонд за недвижими имоти България АДСИЦ-София	0

При възможност ще бъдат посетени и други ОСА на дружества от SOFIX индекса.

## **6. Законодателство или доброволни ангажменти, въвеждащи квотен принцип на представителство на половете в управителни/надзорни съвети на публични дружества**

### **6.1. Положение на страните-членки, участници в проекта EWSDGE**

Положението в страните-членки, участници в проекта EWSDGE, във връзка със съществуващо законодателство или доброволни ангажменти, въвеждащи квотен принцип на представителство на половете в управителни/надзорни съвети на публични дружества, е както следва<sup>21</sup>:

- FI Няма определени квоти. Но публичните компании са длъжни да имат „справедлив дял жени и мъже“, кодекс за корпоративно управление за публичните компании, който съдържа препоръката, че „съветите се състоят и от двата пола“.
- FR Има квоти: от 2011 г. 40 % до 2017 г. Прилага се за ръководни и неръководни длъжности във вписани и невписани големи компании. Прилага се корпоративен кодекс AFEP-MEDEF: препоръка със същите квоти както в Закона от 2011 г., приложим за всички членове на съвета.
- NL Има квоти: цел от 30% в управителните и надзорните съвети на големи компании – механизма „спазвай или обяснявай“. Мярка, която изтича през 2016 г. Съществува и автономно регулиране: клаузи за разнообразие в Кодекса на холандското корпоративно управление от 2009 г., приложим към ръководните и неръководни длъжности; доброволна Харта с цели за повече жени в ръководството.
- DE Квотите са въведени от 2015 г. – 30 % строга квота за надзорните съвети на най-големите вписани компании; гъвкава квота ще бъде определена от компанията за останалите. Други национални мерки са явни положителни действия и саморегулации: надзорните съвети на вписаните компании определят цели за състава си и за отчетните задължения.
- UK Няма определени квоти. Саморегулирането съществува – от 2012 г. на база на принципите на Кодекса за корпоративно управление на Великобритания (след препоръката на Лорд Дейвис). Препоръчаната цел за публичните компании в FTSE 100: 25% до 2015 г. важи за всички членове на съвети. FTSE 350 компаниите препоръчват залагането на свои собствени достижими цели да бъде постигнато до 2013 и 2015 г.
- BE Определени са квоти, но само за държавни компании (35% за надзорни съвети до 2018 г.). Налично е саморегулиране: Кодекс за корпоративно управление от 2009 г.

<sup>21</sup> Виж бележка под линия 2.



препоръчва представителство на двата пола в назначенията за надзорните съвети.

- BG Няма определени квоти. Няма определени други национални мерки.
- IT Има определени квоти: 33% до 2015 г. за вписаните и държавните компании. Прилага се за управителни и надзорни съвети (т.е. ръководни и неръководни длъжности). Няма определени други национални мерки.
- ES Има определени квоти: 40% (ръководни и неръководни длъжности) до 2015 г. (но няма санкции, а по-скоро препоръка по естество) в държавни компании с 250 или повече служители; нови възможни модели при обсъждане. Съществуват леки мерки за положителни действия в заетостта в публичния сектор.
- HU Няма определени квоти. Има явни мерки за положителни действия в публичния сектор.
- IE Няма определени квоти. Има политика със заложен цел от 40% представителство на жените във всички съществуващи държавни съвети и комисии, както и явни мерки за положителни действия в заетостта в публичния сектор.

## 6.2. Положението в България

В българското законодателство няма правила за квоти по отношение на участието на жени в съветите на публичните компании. В момента не се провеждат конкретни обсъждания за приемане на национална уредба за квоти.

В националния План за действие за насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете за 2014 г.<sup>22</sup> една от посочените мерки за изпълнение на държавната политика за насърчаване на равнопоставеност между половете е изготвянето на проектозакон за равнопоставеност между половете за създаване на предпоставки за увеличаване участието на жените в сфери, където те не са достатъчно представени. Все още не е ясно дали подобен закон, ако бъде приет, ще въведе национални квоти.

В съществуващия Национален кодекс за корпоративно управление, приет първоначално през 2007 г. и изменен през 2012 г. от Национална комисия по корпоративно управление, Националният кодекс за корпоративно управление съдържа общи условия за корпоративно управление, но нито дума по въпроса за равнопоставеността между половете или представителство на жените в съвети и/или на ръководни длъжности в компаниите.

<sup>22</sup> Достъпен на английски език на: <http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1095>



## 7. ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ВЪПРОСНИК

### 1. Членове на надзорен съвет / съвет на директорите

#### а) Процес на подбор

- Позоваване на Предложението за директива за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки (Предложение за директива за подобряване на женското представителство в бордовете)

(Цел на предложението за директива: по-слабо представеният пол да заема 40 % от длъжностите без изпълнителни правомощия в управителните съвети на публичните компании)

- Позоваване на член 20 от Директива 2014/95/ЕС, изменяща Директива 2013/34/ЕС по отношение на оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия.

(Съгласно Директивата, след 2017 г. ежегодните доклади на публичните дружества трябва да включват информация за социални и трудови политики за осигуряване на многообразие, вкл. информация отнасяща се до пол, възраст, образователни и професионални качества и начин на подбор на лицата, заемащи ръководни постове, политики по осигуряване на равен достъп на жените и мъжете до управителните органи).

#### **Опция 1: Избор на ОС**

- Как процесът за предлагане на настоящите кандидати за членове на надзорния съвет / съвета на директорите е гарантирал включването на подходящи жени-кандидатки на всички етапи?
- Съществува ли профил на обществено достъпни изисквания за състава на надзорния съвет / съвета на директорите?

#### **Опция 2: Без избор на ОС**

- Процесът за предлагане на кандидати за членове на надзорния съвет / съвета на директорите в бъдеще ще гарантира ли активното включване на подходящи жени-кандидатки на всички етапи?
- Съществува ли профил на обществено достъпни изисквания за състава на надзорния съвет / съвета на директорите?



**б) Стратегия за увеличаване броя на жените на ръководни длъжности**

- Каква е амбицията на компанията по отношение на дела на представителството на жените в управителния съвет/ като изпълнителни членове на съвета на директорите в рамките на следващите три до пет години?
- Какви конкретни мерки планира да предприеме дружеството, за да постигне или да надмине тази амбиция?
- Предлага ли се публично достъпен профил на изискванията за състава на управителния съвет/ изпълнителните членове на съвета на директорите?

***В случай че за заемане на длъжността е определен мъж:***

- Какъв е процесът за предлагане на кандидати за управителния съвет/изпълнителни членове на съвета на директорите и как този процес гарантира включването на подходящи жени-кандидатки на всеки един от етапите?

**2. Други ръководни позиции – система за подбор на кадри****а) Общ дял на служителите-жени**

- позоваване на член 19а от ДИРЕКТИВА 2014/95/ЕС
- Бихте ли могли да ни кажете какъв е броят на жените служители на Вашата компания понастоящем и процентното им съотношение от общия брой служители.

**б) Дял на служителите-жени на двете ръководни нива под съвета на директорите/управителния съвет?**

- Бихте ли могли да ни предоставите информация за това колко жени са наети от дружеството на двете ръководни нива под съвета на директорите/ управителния съвет? Моля да ни предоставите информация като брой и процент за всяко ниво.
- Моля да ни предоставите броя на жените служители на средни ръководни позиции.

**в) Издигане на жени до 1<sup>во</sup> и 2<sup>ро</sup> ръководни нива под нивото на съвета на директорите / управителния съвет**

- Бихте ли могли да ни предоставите информация колко жени и колко мъже са издигнати до 1<sup>во</sup> и 2<sup>ро</sup> ръководни нива под нивото на съвета на директорите за миналата година (като брой и процент).





### г) Политика за саморегулиране

- Практиката на други страни членки на ЕС показва, че при липса на задължителни квоти, публичните дружества поемат доброволни ангажменти, насочени към увеличаване дела на жените на ръководни позиции. Бихте ли ни казали дали дружеството е приело и следва собствена политика, насочена към увеличаване дела на жените на ръководни позиции?

### 3. Корпоративна стратегия

#### а) Идентифициране и подкрепа на талантливите жени

- Бихте ли могли да ни предоставите информация дали предприемате действия за активно откриване на талантливи жени в рамките на компанията и съответно получават ли подкрепа, например чрез програми за обучение и развитие или чрез други механизми за подкрепа на жените с цел тяхното издигане на лидерски или ръководни позиции? Можете ли да споделите с нас действията на компанията и оценката им (например брой на жените всяка година, които се повишават на заемат висши ръководни и управленски позиции с помощта на програми за насърчаване и подкрепа специално на кариерното развитие на жените в дружеството)?
- Какви измерими цели (резултати) сте заложили, за да гарантирате, че (талантливите) жени достигат своя пълен потенциал във Вашата компания?

Допълнителен въпрос:

- Кое лице е назначено да отговаря на ръководно ниво за успеха на стратегията на компанията за полагане на грижи за напредъка на жените?

#### б) Проследимост (да се запази за писмения въпросник)

- Какви конкретни мерки използвате за повишаване информираността по проблема „повече жени на ръководни длъжности сред персонала и ръководството“?
- Смятате ли, че представителството на жените на ръководни позиции допринася за развитието на бизнеса?



## 8. ПРИЛОЖЕНИЕ 2. УВОДНИ БЕЛЕЖКИ

EWSDGE Project Office  
c/o Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb)  
Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djb.de



EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS  
DEMAND GENDER EQUALITY

[www.ewsdge.eu](http://www.ewsdge.eu)