

**LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮMONIŲ IR ĮMONIŲ GRUPIŲ ATSKAITOMYBĖS  
ĮSTATYMO NR. XIV-2811 3, 24 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO  
ĮSTATYMO PROJEKTO  
AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

**1. Įstatymo projekto rengimą paskatinusios priežastys, parengto projekto tikslai ir uždaviniai**

Lietuvos Respublikos įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatymo Nr. XIV-2811 3, 24 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas) parengtas, siekiant į nacionalinę teisę perkelti 2022 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą [\(ES\) 2022/2381](#) dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir susijusių priemonių (toliau – Direktyva).

Įstatymo projektą parengti paskatino nepakankamas moterų atstovavimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose. Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) Lyčių lygybės indekso duomenimis Galios domeno ekonominės galios subdomene didžiausių listinguojamų bendrovių valdybų, stebėtojų tarybos ar direktorių tarybos narių moterų dalis rodiklio reikšmė siekia 25 proc. Atlikti tyrimai rodo, kad lyčių balansas bendrovėse leidžia pasiekti aukštesnius finansinius rezultatus ir didesnę pelną (Hunt, Prince, Dixon-Fyle ir Yee, 2018). „European Women on Boards“ duomenimis, Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybėse narėse moterys sudaro tik nedidelę dalį įmonių valdybų narių – 2022 m. duomenimis tik 27,5 % visų ES valstybėse narėse įsteigtų ir veikiančių įmonių valdybų narių yra moterys, tuo tarpu Lietuva šiuo klausimu atsilieka nuo ES vidurkio – Lietuvoje įmonių valdybose moterys sudaro tik 22,3 % narių. Remiantis VĮ Registrų centro duomenimis, organiškasis progresas Lietuvoje vystosi itin lėtai – per pastaruosius 7 m. moterų skaičius vidutinėse ir didelėse šalyje registruotų ir veiklą vystančių įmonių valdybose išaugo tik 3 %, o įmonių vadovų pareigose – vos 1 %. Verta pabrėžti, kad progresui toliau vystantis tokiais pačiais tempais, prireiks daugiau nei trijų dešimtmečių pasiekti visišką lyčių balansą įmonių valdybų narių gretose. Taip pat norint pasiekti lyčių lygybę, reikia laikytis visapusiško požiūrio, kuris apimtų lyčių pusiausvyros skatinimą priimanant sprendimus įmonėse visais lygmenimis, taip pat moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimą. Lygybės darbo vietoje užtikrinimas taip pat yra pagrindinė prielaida moterų skurdui mažinti. Skatinant vienodą moterų ir vyrų dalyvavimą priimanant sprendimus visais lygmenimis ir visose srityse, užtikrinama, kad būtų vertinami ir panaudojami visi turimi įvairūs talentai. Šiuo požiūriu visų turimų talentų, žinių ir idėjų panaudojimas praturtina žmoniškųjų išteklių įvairovę ir gerina verslo perspektyvas. Tikimasi, kad aktyvesnis moterų dalyvavimas priimanant ekonominius sprendimus, ypač valdybose, turės teigiamą šalutinį poveikį moterų užimtumui atitinkamose įmonėse ir visoje ekonomikoje. Po COVID-19 pandemijos lyčių lygybė ir įtraukus vadovavimas yra svarbesni nei bet kada anksčiau, nes reikia visapusiškai panaudoti turimus talentus – tiek moteris, tiek vyrus. Tyrimai parodė, kad įtrauktis ir įvairovė padeda atsigausti ir tapti atsparesniems. Tai reikšminga užtikrinant ekonomikos konkurencingumą, skatinant inovacijas ir gerinant profesinius standartus, įskaitant įmonių valdybas (EIGE informacija).

Svarbu paminėti, kad visuomenėje dar gajos diskriminacinės nuostatos, kurios sukuria moterų dalyvavimą įmonių valdybų veikloje ribojančius veiksniai (Šidlauskienė ir

Pocevičienė, 2020), todėl didesnis moterų dalyvavimas valdymo ir priežiūros organų veikloje gali prisidėti prie diskriminacinių nuostatų kaitos. Taigi problemos sprendimas prisidėtų prie didesnio moterų atstovavimo ekonominių sprendimų priėmimo ir skaidresnio atrankos proceso įmonėse.

Įstatymo projekto tikslas – užtikrinti subalansuotą nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų atstovavimą didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose.

Numatomas uždavinys – siekti, kad didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys iki 2026 m. birželio 30 d. užimtų ne mažiau kaip 33 % (bet neviršijant 49 %) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.

## **2. Įstatymo projekto iniciatoriai (institucija, asmenys ar piliečių įgalioti atstovai) ir rengėjai**

Įstatymo projekto iniciatoriai ir rengėjai Lietuvos Respublikos Seimo nariai Paulė Kuzmickienė ir Algirdas Sysas.

## **3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami Įstatymo projekte aptarti teisiniai santykiai**

Lietuvos Respublikos įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatymo 24 straipsnio 1 dalies 12 punktą numato, kad didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, vadovybės ataskaitos dalyje, skirtoje informacijai apie bendrovių valdyseną turi teikti informaciją apie įmonės įgyvendinamą įvairovės politiką. Egzistuojantis teisinis reguliavimas nėra pakankamas, nes įmonės neatskleidžia pakankamai duomenų, siekiant įgyvendinti lyčių balanso palaikymo įmonių valdybose ir stebėtojų tarybose tikslus, taip pat trūksta priemonių, prisidedančių prie lyčių balanso palaikymo įmonių valdybose ir stebėtojų tarybose ir, kartu, jos nėra pakankamos įgyvendinti Direktyvą.

## **4. Kokios siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama**

Įstatymo projekto 1 straipsniu papildomas 3 straipsnio 36 punktą ir jame nurodoma, kad kitos šiame įstatyme vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos, be kita ko, ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme. Šis pakeitimas aktualus siekiant užtikrinti, kad Įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatyme vartojama sąvoka „įvairovės politika“ būtų teisiškai aiški. Planuojama, kad ši sąvoka bus apibrėžta priėmus Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo Nr. VIII-947 1, 2, 9 straipsnių, Įstatymo priedo pakeitimo ir Įstatymo papildymo 6<sup>1</sup>, 11<sup>1</sup> ir 20 straipsniais įstatymo projektą Nr. XIVP-3915 (Įvairovės politika – veiksmai, kurių imamasi, siekiant asmenų įtraukties, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminių padėties).

Įstatymo projekto 2 straipsniu papildoma teiktinos informacijos apie bendrovių valdyseną apimtis, t. y., Įstatymo projektu papildoma nuostata dėl vadovybės ataskaitos dalies, skirtos informacijai apie bendrovių valdyseną, ir papildomai šio straipsnio 12 punkte nurodoma, kas šioje ataskaitoje turi būti pateikiama. Numatoma, kad didelių įmonių, kuriose

sudaromos valdybos ir stebėtojų tarybos, vadovybės ataskaitos dalyje, skirtoje informacijai apie bendrovių valdyseną, turi būti pateikiama ir statistinė informacija apie lyčių atstovavimą įmonės valdymo ir priežiūros organuose (atstovavimo procentai pagal lytį), nurodomos priemonės, kurių įmonė jau ėmėsi arba ketina imtis tam, kad įmonės valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų, ir priežastys, jeigu šios proporcijos nepavyko pasiekti. Pažymėtina, kad šis reikalavimas prisidės prie didesnės didelių įmonių atskaitomybės bei skaidrumo, taip pat šis reikalavimas prisidės prie didesnės atskaitomybės ir situacijos apie lyčių balansą valdybose viešinimo. Pabrėžtina, kad Įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatymo 24 straipsnio 2 dalis užtikrina, kad nurodytą informaciją pagal Įstatymo projekto reikalavimus turės pateikti tik didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje.

Priėmus Įstatymo projektą laukiami teigiami teikiamo pasiūlymo rezultatai (naudos):

- didelės įmonės bus paskatintos nusimatyti priemones ir formuoti politiką, kuri atsižvelgia į lyčių lygybę;
- prisidedama prie didelių įmonių atskaitomybės gerinimo ir situacijos apie lyčių balansą didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose viešinimo.

#### **5. Galimos neigiamos priimto įstatymo pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta**

Neigiamų pasekmių nenumatoma.

#### **6. Kokią įtaką įstatymas turės kriminogeninei situacijai, korupcijai**

Įstatymo projektas įtakos kriminogeninei situacijai ir korupcijai neturės.

#### **7. Kaip įstatymo įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir jo plėtrai**

Teikiamu Įstatymo projektu siekiama gerinti lyčių pusiausvyrą didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose. Be to, siekiama prisidėti prie skaidraus atrankos į didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas proceso ir didinti atskaitomybę, teikiant informaciją apie priemones, kurių buvo imtasi arba planuojama imtis lyčių balansui užtikrinti. Įstatymo projektas gali paskatinti dideles įmones įgyvendinti politikas, skirtas didinti lyčių įvairovę įmonės valdymo ir priežiūros organuose.

#### **8. Ar Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams**

Įstatymo projektas neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams.

#### **9. Įstatymo inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios**

Priėmus Įstatymo projektą, priimti naujų, keisti ar pripažinti netekusiais galios kitų įstatymų nereikės.

**10. Ar įstatymo projektas parengtas laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, o įstatymo projekto sąvokos ir jas įvardijantys terminai įvertinti Lietuvos Respublikos terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka**

Įstatymo projektas parengtas laikantis valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų ir atitinka bendrinės lietuvių kalbos normas.

**11. Ar įstatymų projektai atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas bei Europos Sąjungos dokumentus**

Įstatymų projektai neprieštaruoja Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis ir Europos Sąjungos teisės normoms.

**12. Jeigu įstatymui įgyvendinti reikia įgyvendinamųjų teisės aktų, – kas ir kada juos turėtų priimti**

Nereikės.

**13. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymams įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti (pateikiami prognozuojami rodikliai einamaisiais ir artimiausiais 3 biudžetiniais metais)**

Papildomų valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų Įstatymo projektui įgyvendinti nereikės. Suplanuoti lėšų neplanuojama.

**14. Įstatymų projektų rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados**

Įstatymo projekto rengimo metu konsultuotasi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos specialistais.

**15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia Įstatymų projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno *Eurovoc* terminus, temas bei sritis**

„Akcinė bendrovė“, „direktorius“, „lyčių lygybė“.

**16. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai**

Nėra.