**ВИСНОВОК**

**Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України**

**з Європейським Союзом**

**щодо проекту Закону України**

**про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядових радах та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків та справедливого формування і ефективної діяльності таких наглядових рад із врахуванням національних інтересів України**

(реєстр. № 3193-1 від 17.03.2020, Деркач А.Л., Дубінський О.А.)

**1. Загальна характеристика законопроекту**

Проект Закону України розроблений з метою удосконалення діючого законодавства для створення сприятливих умов для забезпечення рівних прав та можливостей для представників обох статей, у роботі наглядових рад та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, та державних банків.

Проект Закону України розроблений з метою нівелювання будь-якої дискримінації громадян України в контексті залученості до управління державною власністю та контролю за таким управлінням.

Проект встановлює принцип, відповідно до якого у наглядових радах державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків можуть бути представлені виключно громадяни України, які є професіоналами у відповідній сфері та не залежать від тих чи інших громадських об’єднань, в першу чергу – від громадських об’єднань, які мають іноземне фінансування.

Такий принцип дозволить не лише відкрити громадянам України доступ до участі в управлінні державними активами, але і збільшить реальну незалежність та ефективність наглядових рад. Адже члени наглядових рад мають бути незалежними саме від зовнішніх впливів, при цьому повністю підпорядковуючи свою діяльність національним інтересам України.

Крім того, законопроект забороняє самим державним унітарним підприємствам, господарським товариствам та державним банкам здійснювати виплати винагород членам наглядових рад. Ця функція покладається виключно на Кабінет Міністрів України.

Проект Закону України також обмежує максимальні виплати (заробітні плати, премії тощо) членам наглядових рад, що сприятиме відновленню соціальної справедливості в Україні.

**2. Належність законопроекту за предметом правового регулювання до сфери дії права Європейського Союзу**

Проект Закону за предметом правового регулювання належить до сфери законодавство про компанії, що відповідно до Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 року № 1629-IV належить до пріоритетних сфер, в яких здійснюється адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу та охоплюється зобов’язаннями України передбаченими у рамках Глави 13 «Законодавство про заснування та діяльність компаній, корпоративне управління, бухгалтерський облік та аудит» та Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію).

**3. Відповідність законопроекту праву ЄС**

Основними відмінностями альтернативного законопроекту (реєстр. № 3193-1 від 17.03.2020) від основного (реєстр. № 3193 від 06.03.2020) є вимоги до членів наглядових рад державних унітарних підприємств, господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, державних банків щодо громадянства, освіти, стажу професійної діяльності, рівня компетентності, оплати діяльності та компенсації витрат, пов’язаних з виконанням своїх функцій. Також проектом закону встановлюється максимальний місячний розмір оплати послуг членів наглядових рад. Передбачені підстави дострокового припинення повноважень члена наглядової ради.

За результатами правового аналізу проекту Закону щодо його відповідності aquis ЄС та Угоді про асоціацію слід зазначити таке.

Згідно з положеннями статті 387 Угоди про асоціацію, Сторони домовилися співробітничати з питань подальшого розвитку політики корпоративного управління відповідно до міжнародних стандартів, а також поступового наближення до правил та рекомендацій ЄС у цій сфері згідно з Додатком XXXVІ до цієї Угоди, зокрема, принципам ОЕСР щодо корпоративного управління.

Принципами ОЕСР щодо корпоративного управління передбачена необхідність організації-власнику взяти до уваги Рекомендацію ОЕСР щодо гендерної рівності в сферах освіти, зайнятості та підприємництва та рекомендовано надавати підтримку таким заходам, як добровільне запровадження гендерних показників, вимог до розкриття інформації та приватних ініціатив, *націлених на вдосконалення гендерного представництва* *в наглядових радах* й у вищій ланці керівників публічних компаній.

Відповідно до статті 419 Угоди про асоціацію, Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, *гендерної рівності та недискримінації*.

Положеннями статті 420 Угоди про асоціацію, передбачено, що співробітництво у сферах, визначених у статті 419 цієї Угоди, передбачає досягнення таких цілей, зокрема, *забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.*

У відповідності з положеннями статті 2 Договору про Європейський Союз (далі – ДФЄС) Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, *солідарність та рівність жінок і чоловіків.*

Союз бореться проти соціального вилучення та дискримінації, підтримує соціальну справедливість та захист, *рівність жінок і чоловіків*, зв’язок між поколіннями, захист прав дитини (стаття 3 ДФЄС).

В своїй діяльності Союз спрямовується на усунення нерівностей та *сприяння рівності жінок та чоловіків (стаття 8 ДФЄС).*

Як визначено в статті 153 ДФЄС Союз підтримує та доповнює діяльність держав-членів у таких сферах, зокрема, (i) *рівність жінок та чоловіків щодо їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі.*

Проект Закону також узгоджується з Директивою Ради № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року (Official Journal L 303, 02.12.2000, p. 16 – 22), що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. Метою Директиви є створення системи для боротьби з дискримінацією на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у питаннях зайнятості та професії, з метою реалізації принципу рівноправ’я. Директивою встановлюється загальнообов’язковий для всіх країн мінімум антидискримінаційних норм у сфері доступу до працевлаштування та підвищення на посаді, стажування, умов праці, зарплатні, звільнень, членства в професійних організаціях.

Додатково необхідно зазначити, що гендерні квоти, є практичною реалізацією статті 4 Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок. Принцип гендерної рівності закладено і в Загальну декларацію прав людини (стаття 2), включено його до переліку Цілей сталого розвитку (Ціль 5), що засвідчує наявність світового консенсусу щодо необхідності рівного представництва жінок на всіх рівнях прийняття рішень.

Законодавство держав-членів ЄС про компанії часто містить положення щодо компетентності/кваліфікації наглядових директорів, окрім того, члени (наглядової) ради мають обиратися зважаючи на те, чи вони є фахівцями у певній галузі. Для того, щоб акціонери мали достатній рівень довіри наглядовим директорам, вони мають бути поінформованими про особливі навички цих директорів з огляду на склад ради.

З огляду на зазначене, норми проекту Закону кореспондуються з положеннями Рекомендацій Комісії №2005/162/ЄС від 15.02.2005 р. про роль невиконавчих директорів або наглядових директорів лістингованих компаній і про комітети (наглядової) ради в частині, що (наглядова) рада повинна забезпечувати, щоб вона складалась з учасників, які, в цілому, мають необхідні знання, судження й досвід для виконання їх завдань належним чином (п. 11.7).

Положення проекту Закону про встановлення максимального місячного розміру оплати послуг членів наглядових рад (враховуючи заробітну плату, будь-які надбавки, премії, заохочувальні виплати, компенсацію витрат, пов’язаних з виконанням їхніх функцій), який не може перевищувати 50 прожиткових мінімумів, встановлених для працездатних осіб на 1 січня відповідного року, **частково враховують** Принципи ОЕСР щодо корпоративного врядування на підприємствах державної форми власності (в редакції 2015 року) (п. 7 Анотації до Глави ІІ «Функція держави як власника»), якими передбачено, для підприємств державної форми власності, що мають переважно цілі господарського характеру та працюють в конкурентному середовищі, необхідно, щоб рівні винагороди праці членів Наглядових рад відображали *наявні ринкові умови з* *метою залучати й утримувати* на посаді кваліфікованих членів Наглядової ради.

З огляду на зазначене, проект Закону **не суперечить** міжнародно-правовим зобов’язанням України в сфері європейської інтеграції, **але потребує доопрацювання** в частині встановлення максимального місячного розміру оплати послуг членів наглядових рад відповідно до Принципів ОЕСР щодо корпоративного врядування на підприємствах державної форми власності.