



Briselē, 14.11.2012
SWD(2012) 349 final

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS,
Pavaddokuments

**IETEKMES NOVĒRTĒJUMS PAR IZMAKSĀM UN IEGUVUMIEM ATTIECĪBĀ
UZ DZIMUMU LĪDZSVARA UZLABOŠANU BIRŽĀS KOTĒTO UZŅĒMUMU
VALDĒS**

Kopsavilkums

{COM(2012) 614 final}
{SWD(2012) 348 final}

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS,
Pavaddokuments

**IETEKMES NOVĒRTĒJUMS PAR IZMAKSĀM UN IEGUVUMIEM ATTIECĪBĀ
UZ DZIMUMU LĪDZSVARA UZLABOŠANU BIRŽĀS KOTĒTO UZŅĒMUMU
VALDĒS**

Kopsavilkums

1. PROBLĒMAS FORMULĒJUMS

Uzņēmumu valdēm ES ir raksturīgs noturīgs un nepārprotams dzimumu līdzsvara trūkums, kā to apliecina fakts, ka tikai 13,7 % uzņēmumu vadošo amatu patlaban ieņem sievietes. Tikai 15 % no direktoriem bez izpildpilnvarām ES ir sievietes.

Pierādījumi liecina, ka, lai arī sievietēm ir ne tikai izglītības¹ un profesionālā² kvalifikācija, lai piedalītos augstākajās ekonomikas lēmumu pieņemšanas struktūrās, bet viņas arī vēlas³ un var⁴ piedalīties, jau no sākuma sievietes salīdzinājumā ar vīriešiem ir sistemātiski neizdevīgākā situācijā, lai izvirzītos augstākajos vadības amatos. Sievietes centienos pilnībā realizēt savu profesionālo potenciālu saskaras ar šķēršļiem, kuru pamatā ir uzņēmumu rīcība un uzņēmējdarbības kultūra. Pašreizējo darbā pieņemšanas praksi uz amatiem valdē raksturo augsta līmeņa nepārredzamība, kas veicina šos šķēršļus, tādējādi traucējot darba tirgus optimālai darbībai attiecībā uz augstākā līmeņa vadības amatiem visā ES.

Nepietiekama sieviešu pārstāvība biržā kotētu uzņēmumu valdēs ES ir zaudēta iespēja pilnībā izmantot ES cilvēkkapitālu, jo pozitīvā ārējā ietekme, kas saistīta ar sieviešu lielāku līdzdalību uzņēmumu valdēs un ko izjūt visā tautsaimniecībā, patlaban tiek zaudēta.

Pirmkārt, dzimumu līdzsvara trūkums biržā kotētu uzņēmumu valdēs ES ir uzņēmumu līmenī zaudēta iespēja. Vairāki uzņēmumu pārvaldības rādītāji norāda uz priekšrocībām, ko dod uzņēmumu valdes ar lielāku dzimumu daudzveidību. Daudz pierādījumu liecina, ka uzņēmumi, kuru valdēs ir lielāka dzimumu daudzveidība, ir rentablāki un ka atšķirības ir statistiski vērojamas ar nosacījumu, ka sieviešu pārstāvības līmenis valdēs ir pietiekami augstā līmenī, lai ietekmētu uzvedības modeļus lēmumu pieņemšanas jomā.

Otrkārt, sieviešu nepietiekama pārstāvība rada negatīvu domino efektu arī uz tautsaimniecību kopumā. Tā veicina dzimumu nodarbinātības plaisu (*GEG*) saistībā ar vīriešu un sieviešu darbinieku pārstāvību uzņēmumos dažādos atbildības līmeņos, piemēram, vadības amatos, kas

¹ Gandrīz 60 % ES universitāšu absolventu ir sievietes. Skatīt *Eurostat, Tertiary students (ISCED 5-6) by field of education and sex* [educ_enr15], 2009. gads.

² Sievietes veido aptuveni 45 % no visā ES nodarbināto iedzīvotāju skaita. Skatīt *Eurostat, Employment by sex, age groups and nationality* [lfsq_egan], 2011. gada 3. ceturksnis.

³ Pētījumi liecina, ka 83 % no sievietēm ar vidējā līmeņa karjeru pauda spēcīgu vēlmi virzīties augšup pa uzņēmuma karjeras kāpnēm. Skatīt

⁴ http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential.

Pretēji vispārpaustajam uzskatam, ka trūkst kvalificētu sieviešu, kuras varētu uzņemties vadošu amatu ES uzņēmumu valdē, Eiropas biznesa skolu 2012. gadā izveidotā datubāze liecina, ka ir vairāk nekā 7000 sieviešu, kuras ir piemērotas un spēj ieņemt vadošus amatus biržā kotētu uzņēmumu valdēs. Skatīt http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Redding_Initiative.pdf.

ir zemāki par valdes līmeni, kā arī saistībā ar vīriešu un sieviešu vispārējo līdzdalību darba tirgū. Tas attiecīgi ietekmē atalgojuma atšķirību starp dzimumiem (*GPG*): sievietes visā ES joprojām vidēji nopelna par aptuveni 16 % mazāk nekā vīrieši – atšķirība, kas ir vēl lielāka biržā kotētos uzņēmumos. Turklāt zemāks sieviešu darbaspēka līdzdalības līmenis un zemāks atalgojums nozīmē zemāku izglītības atdevi gan privātpersonām, gan publiskajam sektoram, kas atstāj saistītu ietekmi uz ES iekšzemes kopproduktu (IKP).

Iespēju nodrošināšana sievietēm ieņemt vadošus amatus, tādējādi pilnībā izmantojot cilvēkkapitālu, ir svarīga, lai risinātu ES demogrāfiskās problēmas, sekmīgi konkurētu globalizētā ekonomikā un nodrošinātu salīdzinošo priekšrocību attiecībā pret trešām valstīm. Tas ir līdzeklis, kas nepieciešams, lai atjaunotu ekonomikas izaugsmi, kā tas paredzēts stratēģijā "Eiropa 2020". Šis uzskats tika atbalstīts arī sabiedriskajā apspriešanās, kas liecināja par vienprātību ieinteresēto personu grupu starpā par to, ka iespēju došana sievietēm ieņemt vadošus amatus ir svarīga gan uzņēmumu sniegumam, gan ekonomikas izaugsmei. Kaut gan ieinteresētās personas atzīst šo vajadzību un ekonomiskos ieguvumus, ko dod darbaspēka dzimumu daudzveidības uzlabošana, tirgos uzlabojumi netiek veikti. Šo tirgus neveiksmi var izskaidrot ar ļoti homogēna sastāva grupu tendenci saglabāt savu sastāvu, jo tām nepatīk sadarboties ar personām ar atšķirīgu izcelsmi vai atšķirīgu dzimumu un tās dod priekšroku saiknēm ar citiem savas grupas pārstāvjiem.

Pašreizējais sieviešu trūkums uzņēmumu valdēs rada apburto loku, kas turpina nodrošināt sieviešu nepietiekamo pārstāvību lēmumu pieņemšanas jomā. Pašreizējais sastāvs valdēs ietekmē uzņēmumu attieksmi pret dzimumu līdztiesību un negatīvi ietekmē gatavību iecelt vairāk sieviešu valdes amatos. Sieviešu trūkums valdes locekļu vidū nozīmē to, ka trūkst arī piemērotu darbaudzinātāju, sponsoru un paraugtēlu, kas varētu sekmēt sievietes karjeras attīstību, tādējādi sagatavojot sievietes ar augstu potenciālu pārvaldes jomā valdes locekles darbam.

Neskatoties uz diviem Padomes ieteikumiem (1984. un 1996. gadā), vairākām likumdošanas un ar likumdošanu nesaistītām iniciatīvām valstu līmenī un vairākiem pašregulējuma mēģinājumiem, sieviešu pārstāvība biržā kotētu uzņēmumu valdēs kopš 2003. gada ir pieaugusi tikai par nedaudz vairāk kā 5 %, sasniedzot 13,7 % 2012. gadā. Paredzams, ka pieaugums turpināsies aptuveni tādā pašā tempā, sasniedzot 20,4 % 2020. gadā. Pastāv plaša vienprātība ieinteresēto personu starpā, ka ir jārikojas, lai panāktu straujāku progresu.

Turklāt regulējuma atšķirības vai tā trūkums valstu līmenī rada šķēršļus arī iekšējam tirgum, piemērojot atšķirīgas uzņēmumu pārvaldības prasības Eiropas kotētajiem uzņēmumiem. Šīs atšķirības var radīt praktiskus sarežģījumus kotētiem uzņēmumiem, kas darbojas pāri robežām, kā arī valdes amatu kandidātiem. Atlases procedūru un kvalifikācijas kritēriju attiecībā uz valdes amatiem pašreizējā neskaidrība vairumā dalībvalstu ir nozīmīgs šķērslis lielākai valdes locekļu daudzveidībai un negatīvi ietekmē gan valdes amatu kandidātu karjeru, gan viņu pārvietošanās brīvību, kā arī ieguldītāju lēmumus.

2. SUBSIDIARITĀTE UN PROPORCIONALITĀTE

Dzimumu līdztiesība ir viens no ES dibināšanas mērķiem, kā tas atspoguļots tās Līgumos (LES 3. panta 3. punkts), kā arī Pamattiesību hartā (23. pants). Saskaņā ar LESD 8. pantu Savienībai visās savas politikas jomās jātiecas likvidēt nevienlīdzību un jāsekmē līdztiesība starp sievietēm un vīriešiem. ES tiesības rīkoties attiecībā uz dzimumu līdztiesības jautājumu nodarbinātības un profesiju jomā izriet no LESD 157. panta 3. punkta.

Patlaban pieaugošās atšķirības sieviešu pārstāvībā biržā kotētu uzņēmumu valdēs dalībvalstu starpā ir izskaidrojamas ar to, ka, kaut arī dalībvalstis var pieņemt pasākumus, lai novērstu sieviešu nepietiekamu pārstāvību ekonomikas lēmumu pieņemšanā, daudzas neizrāda vēlmi vai saskaras ar pretestību rīcībai pēc pašu iniciatīvas. Tāpēc šķēršļu ietekmi visā Savienībā var samazināt, tikai piemērojot vienotu pieeju, un dzimumu līdztiesības, konkurētspējas un izaugsmes potenciālu var labāk panākt, izmantojot saskaņotu rīcību ES līmenī, nevis dalībvalstu iniciatīvas ar dažādu mērogu, apmēru un efektivitāti. Tikai ES līmeņa pasākums var palīdzēt optimāli izmantot sieviešu esošā talanta kopumu. **Tādējādi ES līmeņa iniciatīva šajā jomā pilnībā ievērotu subsidiaritātes principu.**

Loģisks pamats ES rīcībai pastāv tikai tad, ja tā ir nepieciešama, lai novērstu sieviešu pastāvīgi nepietiekamo pārstāvību. Likumdošanas pasākumam līdz ar to būs pagaidu raksturs, tādējādi apstiprinot tā atbilstību subsidiaritātes principam.

Ierosinātā rīcība atbilst proporcionalitātes principam, jo tā attiektos tikai uz kopēju mērķu un principu noteikšanu. Minimālas saskaņošanas labad dalībvalstīm tiktu dota pietiekama brīvība izlemt, kā vislabāk sasniegt šos kopējos mērķus, ņemot vērā valstu apstākļus. Jebkurš saistošs ES pasākums neskartu iespēju uzņēmumiem iecelt amatā vislabāk kvalificētos valdes locekļus. Pasākums pilnībā ievērotu Eiropas Savienības Tiesas (EST) attiecīgās tiesu prakses prasības pozitīvās rīcība jomā, kuru konkrētais mērķis ir nodrošināt atbilstību proporcionalitātes principam.

3. MĒRĶI

Vispārējie mērķi ir sekmēt dzimumu līdztiesību ekonomikas lēmumu pieņemšanā un pilnībā izmantot pastāvošo talanta kopumu vienlīdzīgākai dzimumu pārstāvībai uzņēmumu valdēs, tādējādi sekmējot stratēģijas "Eiropa 2020" mērķus. Atbilstīgi problēmas pamatkomponentēm var definēt divus **konkrētus mērķus**: i) samazināt šķēršļus sievietēm piekļuvei amatam valdēs un ii) uzlabot uzņēmumu pārvaldību un uzņēmumu sniegumu. No tā izrietētu darbības mērķis – ieviest kopīgu mērķapjomu katra dzimuma pārstāvībai biržā kotēto uzņēmumu valdēs, kas jāsasniedz līdz 2020. gadam.

4. POLITIKAS RISINĀJUMI

Ievērojot to, ka ir konstatēta vajadzība pēc pasākumu minimālas saskaņošanas, lai uzlabotu dzimumu daudzveidību uzņēmumu valdēs, politikas risinājumu izskatīšanā ir ņemti vērā subsidiaritātes un proporcionalitātes principi, kā arī saskaņība ar ES Pamattiesību hartu ("harta") un citām Komisijas politikas jomām. Tas ir atspoguļots gan ierobežotajā darbības jomā, gan darbības laikā, kas būtu jāpiemēro jebkurai iespējamai iniciatīvai. Tāpēc tas attiektos tikai uz biržā kotētiem uzņēmumiem, ar īpašu izņēmumu – MVU. Biržā kotētiem uzņēmumiem ir liela atpazīstamība un centrāla ekonomiska nozīme. Turklāt sieviešu pārstāvība šo uzņēmumu valdēs ir viena no zemākajām salīdzinājumā ar citām analizētajām kategorijām.

Kā pagaidu pieņēmums saglabātajos politikas risinājumos par mērķi ir noteikti 40 %. Tas ir apjoms starp "kritiskās masas" minimumu, kas ir konstatēts kā nepieciešams ilgtspējīgai ietekmei uz valdes darbību (30 %), un pilnīgu dzimumu paritāti (50 %). Noteikumu izpildes termiņa noteikšana līdz 2020. gadam ļautu saskaņoti palielināt sieviešu skaitu uzņēmumu valdēs visā ES, pienācīgi ņemot vērā dažādos atskaites punktus dažādās dalībvalstīs.

4.1. **Risinājums Nr. 1. *Status Quo***

Šis politikas risinājums nozīmētu, ka ES līmenī jauni pasākumi netiek veikti; vienkārši turpinās pastāvošā situācija.

4.2. **Risinājums Nr. 2. Juridiski nesaistošs risinājums**

Šis risinājums izpaustos kā nesaistošs ieteikums dalībvalstīm veikt atbilstošus pasākumus, lai līdz 2020. gadam panāktu, ka katrs dzimums uzņēmumu valdēs ir pārstāvēts vismaz 40 % apmērā, tādējādi koncentrējoties gan uz izpilddirektoriem, gan direktoriem bez izpildpilnvarām biržā kotētos uzņēmumos ES.

4.3. **Risinājums Nr. 3. Juridiski minimāli saistošs risinājums – mērķis noteikts tikai attiecībā uz valdes locekļiem bez izpildpilnvarām**

Ar saistošo leģislatīvo risinājumu tiktu ieviests kvantificēts mērķis – līdz 2020. gadam uzņēmumu valdēs sasniegt katra dzimuma pārstāvību vismaz 40 % apmērā –, kas piemērojams tikai attiecībā uz biržā kotētu uzņēmumu ES direktoriem bez izpildpilnvarām. Šis risinājums neattiektos uz MVU un tam būtu pagaidu raksturs, tāpat kā turpmākajiem diviem risinājumiem.

4.4. **Risinājums Nr. 4. Juridiski vidēji saistošs risinājums – mērķis ir noteikts attiecībā uz direktoriem bez izpildpilnvarām un elastīgs mērķis attiecībā uz izpilddirektoriem**

Papildus leģislatīvajam risinājumam – kvantificētajam mērķim 40 % apmērā attiecībā uz direktoriem bez izpildpilnvarām – ar šo risinājumu tiktu ieviests pienākums noteikt elastīgu mērķi attiecībā uz izpilddirektoriem. To noteiktu paši biržā kotētie uzņēmumi, ņemot vērā savus konkrētos apstākļus.

4.5. **Risinājums Nr. 5. Juridiski maksimāli saistošs risinājums – mērķis ir noteikts gan attiecībā uz izpilddirektoriem, gan direktoriem bez izpildpilnvarām**

Ar šo risinājumu tiktu ieviests kvantificēts mērķis – sasniegt dzimumu daudzveidību uzņēmumu valdēs, saskaņā ar kuru pārstāvības līmenim līdz 2020. gadam vajadzētu būt vismaz 40 % apmērā attiecībā uz katru dzimumu gan izpilddirektoriem, gan direktoriem bez izpildpilnvarām biržā kotētos uzņēmumos ES.

5. **IETEKMES NOVĒRTĒJUMS**

5.1. **Risinājuma Nr. 1 novērtējums**

Ja netiek veikti turpmāki pasākumi, var prognozēt lēnu progresu vispārējo un īpašo mērķu sasniegšanā, jo paredzams, ka līdz 2020. gadam **sieviešu līdzdalība** uzņēmumu valdēs sasniegs tikai 20,84 %. Tā rezultātā šim politikas risinājumam būtu niecīga **ietekme sociālo un pamattiesību ziņā**, vai attiecībā uz pamattiesībām – ietekmes nebūtu nemaz, ciktāl tas attiecas uz ES līmeni, ņemot vērā to, ka harta saskaņā ar tās 51. panta 1. punktu nebūtu piemērojama dalībvalstu pasākumiem, ar kuriem netiek īstenoti Savienības tiesību akti.

Ietekme uz **dzimumu nodarbinātības** atšķirībām būtu ļoti ierobežota, jo iespēja, ka vīrieši, nevis sievietes, ieņem valdes amatus, būtu vairāk nekā četrkārt lielāka, un vairāk nekā divkārt

lielāka attiecībā uz vadītāju amatiem. **Atalgojuma atšķirība starp dzimumiem**, kas ir starpība starp sieviešu un vīriešu algām kotētajos uzņēmumos, būtu 23,72 %, kamēr **izglītības** vidējā **atdeve** būtu 18,2 % indivīdiem un 22,11 % publiskajam sektoram. Paredzams, ka **uzņēmumu sniegums** dos vidēji 10,78 % **ROE** kotētiem uzņēmumiem ES 27 dalībvalstīs.

Tā kā *status quo* nenozīmētu pārmaiņas **ieguldījumos** vai **administratīvajā slogā**, tiek lēsts, ka atbilstošās izmaksas būs nulle.

5.2. Risinājuma Nr. 2 novērtējums

Sava nesaistošā rakstura dēļ, paredzams, ka šis risinājums tikai nosvērs līdzsvaru par labu nesaistošai rīcībai tikai tajās dalībvalstīs, kurās šis jautājums patlaban tiek apspriests. Ņemot vērā iepriekšējo pieredzi, tiek pieņemts, ka ieteikumam būs ierobežota ietekme. Paredzams, ka **sieviešu līdzdalība** biržā kotētu uzņēmumu valdēs līdz 2020. gadam sasniegs 23,57 %, kas ir neliels pieaugums 2,73 procentu punktu apmērā salīdzinājumā ar risinājumu Nr. 1. Tam būtu diezgan maza ietekme uz **sociālajām un pamattiesībām**, jo saistītie ieguvumi dzimumu līdztiesības jomā tiktu sasniegti tikai ļoti nelielā apmērā. Ja ieteikums tiks īstenots un sasniegs mērķi – palielināt sieviešu īpatsvaru uzņēmumu valdēs un tādējādi samazināt dzimumu nevienlīdzību –, tas pozitīvi sekmētu dzimumu līdztiesības un to tiesību veicināšanu, kas nostiprinātas hartas 15. pantā (brīvība izvēlēties profesiju un tiesības strādāt) un 23. pantā (sieviešu un vīriešu līdztiesība). Ciktāl dalībvalstu rīcība pēc ieteikuma ir jāuzskata par ES tiesību īstenošanu hartas 51. panta 1. punkta izpratnē, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka negatīvā ietekme uz hartas 16. pantā (brīvība veikt uzņēmējdarbību) un 17. pantā (tiesības uz īpašumu) nostiprinātajām tiesībām tiek pēc iespējas samazināta.

Šim risinājumam būtu mēreni pozitīvs **domino efekts uz ekonomiku plašākā nozīmē** saistībā ar dzimumu nodarbinātības atšķirības un atalgojuma atšķirības starp dzimumiem samazināšanu un izglītības vidējās atdeves palielināšanu. Sieviešu skaita izpilddirektoru un direktoru bez izpildpilnvarām vidū nelielā pieauguma dēļ ir paredzams, ka tam būs mērena ietekme uz **uzņēmumu pārvaldības** vispārējiem aspektiem. Pamatojoties uz piesardzīgām aplēsēm, tiek prognozēts, ka **uzņēmumu sniegums ROE** ziņā pieaugs par 0,67 % salīdzinājumā ar atskaites vērtību, radot papildu neto ieguvumu biržā kotētajiem uzņēmumiem apmēram 4 miljardu euro apmērā.

Ieguldījumu izmaksas pieaugtu tikai tām dalībvalstīm, kuras ņems vērā ieteikumu, un nesaistošu valsts pasākumu gadījumā – tikai tiem uzņēmumiem, kuri reaģēs uz šiem pasākumiem. Pamatojoties uz iepriekš minēto, kopējās ikgadējās **ieguldījumu izmaksas** ES tiek lēstas 3,7 miljonu euro apmērā 2017.-2020. gadam un EUR 651 800 apmērā 2021.-2030. gadam. Vidējais ikgadējais **administratīvais slogs** saistībā ar pienākumu visiem skartajiem uzņēmumiem ziņot par dzimumu sadalījumu savās valdēs sasniegtu EUR 115 000. Pieņemot, ka visas dalībvalstis, kuras veic pasākumus, arī uzraudzītu progresu, kopējās ikgadējās vidējās izmaksas par **uzraudzību** ES tiek lēstas EUR 93 000 apmērā.

5.3. Risinājuma Nr. 3 novērtējums

Balstoties uz pieņēmumu, ka mērķis tiks pilnībā izpildīts, šis risinājums līdz 2020. gadam radītu **sieviešu līdzdalības** pieaugumu uzņēmumu valdēs līdz 32,58 %, kas ir reāls pieaugums par 11,74 procentu punktiem salīdzinājumā ar risinājumu Nr. 1. Sakarā ar to, ka sieviešu direktoru bez izpildpilnvarām pārstāvība palielinātos līdz 40 %, šim risinājumam būtu vērā ņemama ietekme uz **sociālo un pamattiesību ietekmi**. Tādējādi tas radītu krietni lielākus dzimumu līdztiesības saistītos ieguvumus, kas būtu jūtami attiecīgā līmenī. Šis risinājums

nepārprotami labvēlīgi ietekmētu dzimumu līdztiesību un hartas 15. un 23. pantā paredzētās tiesības. Kaut arī tas būtu 16. un 17. pantā izklāstīto tiesību ierobežojums, jo tas ierobežotu viņu tiesības noteikt, kas pārvalda un uzrauga uzņēmumu, joprojām pastāv drošības pasākums, tāpēc, ka tas dod pietiekami plašu izvēles iespēju atlasīt kvalificētos valdes locekļus, jo instruments skartu tikai vispārējo dzimumu sadalījumu uzņēmuma valdē. Ņemot vērā to, ka šis risinājums attiecas tikai uz tiem valdes locekļiem, kuriem nav izpildpilnvaru, tas būtu mazāks ierobežojums, jo šī funkcija nav saistīta ar ikdienas pārvaldes uzdevumiem. Ja uzņēmumi nespēj atrast vienlīdz kvalificētu sievieti valdes locekli, tiem mērķis nav jāsasniedz.

Šim risinājumam būtu pozitīvs **domino efekts uz ekonomiku plašākā nozīmē** saistībā ar dzimumu nodarbinātības atšķirības un atalgojuma atšķirības starp dzimumiem samazināšanu un izglītības vidējās atdeves palielināšanu. Tam būtu vērā ņemama pozitīva ietekme uz **uzņēmumu pārvaldību** ar īpašu ietekmi uz valdes dinamiku. Turklāt **uzņēmumu sniegums** gūtu reālu ieguvumu no sieviešu valdes locekļu skaita pieauguma, jo šis risinājums nozīmē ievērojami augstāku neto ieguvumu nekā risinājums Nr. 2, kā rezultātā biržā kotēto uzņēmumu **neto ieņēmumi** palielināsies par aptuveni 15,7 miljardiem euro (saskaņā ar piesardzīgu aplēsi). Tiek prognozēts, ka vidējā **ROE** palielināsies par 2,61 % salīdzinājumā ar atskaites vērtību.

Maksimāli izmantojot pieejamo talanta kopumu, šim risinājumam būtu nepieciešamas kopējās ikgadējās **ieguldījumu izmaksas** 16,6 miljonu euro apmērā 2017.-2020. gadam un 3 miljonu euro apmērā 2021.-2030. gadam. Turklāt šis risinājums radītu kopējo ikgadējo **administratīvo slogu** EUR 124 000 apmērā attiecībā uz uzņēmumu ziņošanas pienākumu, bet dalībvalstīm rastos ikgadējās izmaksas EUR 100 000 par panāktā progresa **uzraudzību**.

5.4. Risinājuma Nr. 4 novērtējums

Šā risinājuma ietekme uz direktoriem bez izpildpilnvarām būtu tāda pati kā risinājumam Nr. 3. Saistībā ar elastīgo mērķi attiecībā uz izpilddirektoriem tiek pieņemts, ka katrs uzņēmums aizstās vienu izpilddirektoru vīrieti ar vienu direktoru sievieti (saglabājot valdes locekļu vidējo skaitu nemainīgu). Tas būtu **sieviešu līdzdalības** vērā ņemams pieaugums, līdz 2020. gadam valdēs sasniedzot 34,11 %, tādējādi gandrīz divkāršojot sieviešu skaitu valdes locekļu ar izpildpilnvarām vidū un palielinot kopējo skaitu par 13,27 procentu punktiem salīdzinājumā ar risinājumu Nr. 1. Tas ir tāpēc, ka papildus 40 % mērķim attiecībā uz direktoriem bez izpildpilnvarām sieviešu pārstāvība izpilddirektoru vidū palielinātos līdz 14,44 %. Līdzīgi risinājuma Nr. 3 paredzētajai ietekmei, šim risinājumam arī būtu ievērojama ietekme uz **sociālajām un pamattiesībām**, jo dzimumu līdztiesības saistītie ieguvumi būtu tādi paši. Tomēr, nedaudz pārsniedzot risinājuma Nr. 3 jomu attiecībā uz pamattiesību dimensiju, minimālais preskriptīvais noteikums, kas darbotos kā stimuls uzņēmumiem palielināt savu izpilddirektoru sieviešu skaitu un tādējādi vairāk sieviešu iesaistīt augstākajos vadošajos amatos, varētu vēl vairāk palielināt labvēlīgo ietekmi uz hartas 15. un 23. pantā nostiprinātajām tiesībām. Risinājums Nr. 4 nepalielinātu negatīvo ietekmi uz 16. un 17. pantā nostiprinātajām tiesībām, jo katrs uzņēmums varēs noteikt pats savu mērķi un tā vērienīguma apmēru.

Šim risinājumam būtu ievērojams pozitīvs **domino efekts uz ekonomiku plašākā nozīmē** saistībā ar dzimumu nodarbinātības atšķirības un atalgojuma atšķirības starp dzimumiem samazināšanu un izglītības vidējās atdeves palielināšanu. **Uzņēmumu pārvaldības** rādītāji, piemērojot šo risinājumu, būtu ievērojami labāki. **Uzņēmumu sniegums** arī ievērojami uzlabotos. Tiek lēsts, ka atbilstošie **neto ieguvumi** vēl vairāk palielināsies, biržā kotētajiem

uzņēmumiem radot papildu neto ienākumus aptuveni 23,7 miljardu euro apmērā (saskaņā ar piesardzīgu aplēsi), jo tiek prognozēts, ka vidējā *ROE* pieaugs par 2,92 % salīdzinājumā ar atskaites vērtību.

Saskaņā ar šo risinājumu tiek lēsts, ka kopējās ikgadējās **ieguldījumu izmaksas** 2017.-2020. gadam sasniegs 18,3 miljonus euro, bet 2021.-2030. gadam – 3,5 miljonus euro. Šīs ieguldījumu izmaksas nav nebūtiskas, bet tās ir ļoti pieticīgas, ņemot vērā iepriekš minētos ieguvumus uzņēmumiem, neatkarīgi no makroekonomiskajiem ieguvumiem. **Administratīvais slogs** uzņēmumiem un **uzraudzības izmaksas** dalībvalstīm būtu tādas pašas kā risinājuma Nr. 3 izmantošanas gadījumā – attiecīgi EUR 124 000 un EUR 100 000, ņemot vērā to, ka risinājums Nr. 4 neuzliek nekādas papildu prasības salīdzinājumā ar risinājumu Nr. 3.

5.5. Risinājuma Nr. 5 novērtējums

Pieņemot, ka tiks nodrošināta pilnīga izpilde, šis risinājums visticamāk būs visefektīvākais attiecībā uz **sieviešu līdzdalības** palielināšanu uzņēmumu valdēs. Paredzams, ka īpatsvars līdz 2020. gadam sasniegs 40 % gan izpilddirektoru, gan direktoru bez izpilddpilnvarām vidū (salīdzinājumā ar risinājumu Nr. 1 šis palielinājumu par 19,16 procentu punktiem valžu līmenī nozīmētu palielinājumu attiecīgi par 32,19 un 15,25 procentu punktiem izpilddirektoriem un direktoriem bez izpilddpilnvarām). Šim risinājumam būtu ļoti augsta ietekme uz **sociālajām un pamattiesībām**, jo ar dzimumu līdztiesību saistītie ieguvumi sasniegtu ievērojamus apmērus. Tas sasniegtu vistālejošākās un ilgtspējīgākās pārmaiņas pārvaldības un uzņēmējdarbības kultūras jomā, panākot spēcīgāko pozitīvo ietekmi uz sieviešu situāciju darba tirgū. No otras puses, hartas 16. un 17. pantā paredzēto tiesību ierobežojums būtu ievērojamāks, ja dzimumu līdztiesības apsvērumi ierobežotu izvēli to locekļu iecelšanā amatā, kuriem ir izpilddpilnvaras un kuri atbild par uzņēmuma ikdienas pārvaldību un vissvarīgākajiem uzņēmējdarbības darījumiem. Tomēr šis ierobežojums nešķiet nesamērīgs, jo īpaši, ņemot vērā dzimumu līdztiesības iecerētā mērķa nozīmību, kas ir atzīts gan hartā, gan Līgumos. Turklāt šo ierobežojumu var mazināt, jo uzņēmumiem nebūtu jāizpilda ar dzimumu saistītais mērķis, ja nav iespējams atrast vienlīdz kvalificētus nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātus, piemēram, nozarēs, kurās sieviešu līdzdalība darbaspēkā un pārvaldībā ir īpaši zema un kurās izpildamatiem nepieciešamas specifiskas zināšanas un pieredze minētajā nozarē. Politikas veidotājiem, izvēloties šo risinājumu, būtu apzināti jāņem vērā ieinteresēto personu tiesību ierobežojumu apmērs.

Šim risinājumam būtu ļoti ievērojams pozitīvs **domino efekts uz ekonomiku plašākā nozīmē** saistībā ar dzimumu nodarbinātības atšķirības un atalgojuma atšķirības starp dzimumiem samazināšanu un izglītības vidējās atdeves palielināšanu. Saistošie pasākumi attiecībā uz valdes locekļiem ar un bez izpilddpilnvarām dotu ļoti būtisku pozitīvu ietekmi uz **uzņēmumu pārvaldību**, un **uzņēmumu sniegums** vidējās *ROE* izteiksmē varētu pieaugt par 3,95 % salīdzinājumā ar atskaites vērtību. Tas radītu biržā kotēto uzņēmumu neto ienākumu palielinājumu par aptuveni 23,7 miljardiem euro (saskaņā ar pieticīgu aplēsi).

Saskaņā ar risinājumu Nr. 5 paredzams, ka kopējās ikgadējās **ieguldījumu izmaksas** ES 2017.-2020. gadam sasniegtu 26,5 miljonus euro, un pēc šā perioda izmaksas samazinātos līdz 5 miljoniem euro 2021.-2030. gadam. Šīs ieguldījumu izmaksas nav nebūtiskas, bet tās ir visai pieticīgas attiecībā pret ieguvumiem uzņēmumu līmenī, kas izklāstīti iepriekš, neatkarīgi no makroekonomiskajiem ieguvumiem. **Administratīvais slogs** uzņēmumiem un **uzraudzības izmaksas** dalībvalstīm būtu tādas pašas kā tad, ja tiktu izmantots risinājums Nr. 3 un Nr. 4, attiecīgi EUR 124 000 un EUR 100 000 gadā.

6. RISINĀJUMU SALĪDZINĀJUMS

Paredzams, ka visi politikas risinājumi pievērsīsies problēmas galvenajiem virzītājspēkiem un dažādos apmēros palīdzētu samazināt vai pat pārtraukt apburto loku, kas liedz sievietēm piedalīties uzņēmumu valžu darbā. Dažādo politikas risinājumu seku salīdzinājumā konstatēts, ka i) saistoši pasākumi ir efektīvāki politikas mērķu sasniegšanā par nesaistošiem pasākumiem, ii) pasākumi, kas attiecas uz valdes locekļiem ar un bez izpildpilnvarām, ir efektīvāki par pasākumiem, kas attiecas tikai uz vienu grupu, un iii) saistoši pasākumi radīs vairāk sabiedrisku un ekonomisku ieguvumu nekā nesaistoši pasākumi.

Vienlaikus saistoši pasākumi nozīmētu salīdzinoši augstākas izmaksas un lielāku administratīvo slogu, tomēr tie joprojām ir visai pieticīgi, ņemot vērā prognozētos ekonomiskos ieguvumus. Turklāt dažādo politikas risinājumu efektivitātes pakāpe ir tieši saistīta ar to, cik lielā mērā tie iejaucas uzņēmumu tiesībās un akcionāru kā to īpašnieku tiesībās. Salīdzinājumā ar nesaistošu pasākumu ar reālu, bet ierobežotu ietekmi, būtiskam ietekmes pieaugumam politikas mērķu ziņā būtu nepieciešams instruments ar saistošu spēku, kurā noteikti mērķi uzņēmumu valžu sastāvam. Lai arī visu risinājumu ietekme uz pamattiesībām ir attaisnojama un atbilst proporcionalitātes principam, ņemot vērā politikas mērķu leģitimitāti un iestrādātos drošības pasākumus, tie risinājumi, kas nosaka kvantificētus mērķus attiecībā uz valdes locekļiem ar izpildpilnvarām, personām, kuras ir tieši atbildīgas par uzņēmuma ikdienas darbības pārvaldību, radītu vislabvēlīgāko ietekmi, bet tie nozīmētu arī vislielāko iejaukšanos.

Risinājuma izvēle būs atkarīga no tā, vai saistošo pasākumu lielākās izmaksas un lielāko iejaukšanās pakāpi attiecībā uz pamattiesībām var attaisnot ar to plašākiem sociālekonomiskajiem ieguvumiem, vai arī priekšroka ir dodama nesaistošiem pasākumiem, jo, kaut arī tie rada mazāk nozīmīgus sociālekonomiskos ieguvumus un ir mazāk efektīvi politikas mērķu izpildes ziņā, tie nozīmē arī mazāk ierobežojumu uz pamattiesību izmantošanu. Ieinteresēto personu uzskati tiks rūpīgi ņemti vērā, izdarot izvēli starp dažādajiem risinājumiem.

Paredzams, ka administratīvais slogs būs minimāls visos politikas risinājumos, ņemot vērā to, ka tie tiktu piemēroti tikai biržā kotētiem uzņēmumiem, kuri, kā tiek paredzēts, spēs izmantot pastāvošos ziņošanas mehānismus, lai dalībvalstīm sniegtu vajadzīgo informāciju par noteikumu ievērošanu. Politikas risinājumu iepriekšējas izskatīšanas laikā tie risinājumi, kuri visticamāk radīs administratīvo slogu, tika atmesti jau agrīnā posmā.

7. UZRAUDZĪBA UN VĒRTĒŠANA

Ja ES līmenī tiktu pieņemts juridiski saistošs pasākums (risinājumi Nr. 3-5), dalībvalstīm būtu jāuzrauga, vai biržā kotētie uzņēmumi ievēro mērķus un ziņo Komisijai par īstenošanas situāciju valsts līmenī. Komisija savukārt uzraudzītu, vai juridiski saistošais pasākums ir pareizi transponēts un īstenots valsts līmenī. Pēc tam Komisija regulāri ziņotu Eiropas Parlamentam un Padomei par panākto progresu. Sagaidāms, ka juridiski saistošam ES pasākumam būtu ierobežots termiņš, kas nozīmē, ka pasākums tiktu atcelts pēc vairākiem gadiem, ja tiks panākts pietiekams progress un veidosies reāla prognoze, ka augšupejošu tendenci attiecībā uz sieviešu līdzdalību ekonomikas lēmumu pieņemšanas amatos varēs saglabāt pēc ES pasākuma pārtraukšanas.