

Bruselj, 14.11.2012
SWD(2012) 349 final

DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE
Spremni dokument

**K OCENI UČINKA STROŠKOV IN KORISTI URAVNOTEŽENE ZASTOPANOSTI
SPOLOV V UPRAVNIH ODBORIH DRUŽB, KI KOTIRAJO NA BORZI**

Povzetek

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

DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE
Spremní dokument

**K OCENI UČINKA STROŠKOV IN KORISTI URAVNOTEŽENE ZASTOPANOSTI
SPOLOV V UPRAVNIH ODBORIH DRUŽB, KI KOTIRAJO NA BORZI**

Povzetek

1. OPREDELITEV PROBLEMA

Za upravne odbore družb v EU so značilne vztrajne in izrazite razlike v zastopanosti spolov, kar dokazuje dejstvo, da vodilne položaje v družbah trenutno zaseda samo 13,7 % žensk. Med neizvršnimi direktorji v EU je samo 15 % žensk.

Iz dokazov je razvidno, da so ženske v primerjavi z moškimi že od začetka sistematično v slabšem položaju pri doseganju najvišjih vodstvenih položajev, kljub temu da imajo ustrezno izobrazbo¹ in strokovne² izkušnje za sodelovanje v najvišjih organih odločanja v gospodarstvu ter si tega tudi želijo³ in so tako funkcijo pripravljene⁴ prevzeti. Ženske se pri uresničevanju svojega poklicnega potenciala soočajo s preprekami, zakoreninjenimi v delovanju in poslovni kulturi. Sedanje metode imenovanja kandidatov v upravne odbore zaznamuje precejšnja nepreglednost, ki te prepreke še stopnjuje in s tem slabi optimalno delovanje trga dela za najvišje vodstvene kadre v vsej EU.

Zaradi premajhnega števila žensk v upravnih odborih družb v EU, ki kotirajo na borzi, ni mogoče v celoti izkoristiti človeškega kapitala v Uniji, saj se s tem odrekamo pozitivnim zunanjim učinkom, ki so povezani z večjo zastopanostjo žensk v upravnih odborih družb in so opazni v celotnem gospodarstvu.

Prvič, neuravnotežena zastopanost spolov v upravnih odborih družb v EU, ki kotirajo na borzi, pomeni zamujeno priložnost na ravni družb. Številni kazalniki upravljanja družb namreč kažejo na koristi, ki jih za družbe prinaša bolj uravnotežena zastopanost obeh spolov v njihovih upravnih odborih. Veliko je dokazov o tem, da so družbe z upravnimi odbori, kjer so zastopani tako moški kot ženske, bolj dobičkonosne in da so te razlike statistično pomembne, če je delež žensk v upravnih odborih dovolj visok, da vpliva na vedenjske vzorce pri sprejemanju odločitev.

Drugič, premajhna zastopanost žensk ima negativne učinke prelivanja na širše gospodarstvo. Prispeva namreč k razlikam med spoloma pri zaposlovanju v smislu različne zastopanosti moških in žensk med zaposlenimi na različnih ravneh odgovornosti v podjetjih, na primer na

¹ Med univerzitetnimi diplomanti v EU je skoraj 60 % žensk. Glej Eurostat, Tertiary students (ISCED 5-6) by field of education and sex [educ_enr15] (Študenti terciarnega izobraževanja (ISCED 5–6) po področju izobraževanja in spolu), 2009.

² Med zaposlenimi v EU je približno 45 % žensk. Glej Eurostat, Employment by sex, age groups and nationality [lfsq_egan] (Zaposlitev po spolu, starostnih skupinah in nacionalnosti), 3. četrtoletje leta 2011.

³ Raziskave kažejo, da si 83 % žensk na srednjih vodstvenih položajih v podjetju močno želi napredovati. Glej http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential.

⁴ V nasprotju s pogosto izraženim mnenjem, da ni dovolj usposobljenih žensk, ki bi zasedle vodilne položaje v upravnih odborih družb v EU, je iz podatkovne zbirke, ki so je leta 2012 ustvarile evropske poslovne šole, razvidno, da je na voljo več kot 7 000 ustrezno usposobljenih žensk za imenovanje na položaje v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi. Glej http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf.

vodstvenih položajih pod ravno upravnih odborov, pa tudi v smislu splošne udeležbe moških in žensk na trgu dela. Povzroča tudi razlike v plačilu med spoloma: ženske v EU v povprečju še vedno zaslužijo okoli 16 % manj kot moški, medtem ko je v družbah, ki kotirajo na borzi, ta razlika še večja. Poleg tega manjša udeležba žensk na trgu dela in nižje plače pomenijo manjšo donosnost izobraževanja za posameznike in za javni sektor, kar posledično vpliva tudi na bruto domači proizvod EU.

Da bi EU lahko obvladovala demografske izzive, uspešno konkurirala v globaliziranem gospodarstvu in si zagotovila primerljive prednosti v razmerju do tretjih držav, mora ženskam omogočiti dostop do vodilnih položajev in s tem v celoti izkoristiti človeški kapital. Le tako bomo lahko ponovno obudili gospodarsko rast, kot je opredeljena v strategiji Evropa 2020. To mnenje je bilo potrjeno tudi na javnem posvetovanju, na katerem so se različne zainteresirane strani strinjale, da spodbujanje imenovanja žensk na vodilne položaje ni potrebno samo za uspešno poslovanje podjetij ampak tudi za gospodarsko rast. Kljub priznavanju te potrebe in gospodarskih koristi bolj uravnotežene zastopanosti spolov med zaposlenimi pa se trgi ne odzivajo temu ustrezno. Neodzivnost trgov je mogoče pojasniti s tem, da so zelo homogene skupine nagnjene k ohranjanju svoje homogenosti, ker ne želijo delati z osebami iz drugačnih okolij ali drugačnega spola, temveč se raje družijo z drugimi iz svojih vrst.

Pomanjkanje žensk v upravnih odborih podjetij ustvarja začarani krog, zaradi katerega se nadaljuje premajhna zastopanost žensk pri sprejemanju odločitev. Sedanja sestava upravnih odborov vpliva na odnos podjetij do vprašanja enakosti spolov in negativno učinkuje na njihovo pripravljenost, da v svoje upravne odbore imenujejo več ženskih predstavnic. Premajhna zastopanost žensk v upravnih odborih kaže tudi na pomanjkanje ustreznih mentorjev, sponzorjev in vzornikov, ki bi ženskam olajšali poklicno napredovanje ter tako posameznice z velikim vodstvenim potencialom pripravili za zasedanje mest v upravnih odborih.

Kljub dvema priporočiloma Sveta (iz leta 1984 in 1996), več zakonodajnim in nezakonodajnim pobudam v državah članicah ter številnim poskusom samourejanja se je zastopanost žensk v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, od leta 2003 povečala samo za nekaj več kot 5 % in tako v letu 2012 znaša 13,7 %, po pričakovanjih pa naj bi se s približno enako hitrostjo povečevala do leta 2020, ko naj bi dosegla 20,4 %. Zainteresirane strani se strinjajo, da so potrebni ukrepi za doseganje hitrejšega napredka.

Poleg tega razlike v predpisih različnih držav članic ali pomanjkanje nacionalnih predpisov povzročajo ovire za notranji trg, saj uvajajo različne zahteve glede upravljanja evropskih družb, ki kotirajo na borzi. Te razlike lahko povzročijo praktične zaplete za družbe, ki kotirajo na borzi in poslujejo v drugi državi, ter za kandidate za položaje v upravnih odborih. V večini držav članic pomanjkanje preglednosti pri izbirnih postopkih in merilih glede kvalifikacij za položaje v upravnih odborih močno ovira doseganje bolj uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih ter negativno vpliva na poklicno pot kandidatov za omenjene položaje in njihovo mobilnost, pa tudi na odločitve vlagateljev.

2. SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST

Enakost spolov je eden od ciljev, na katerih temelji EU, kar je razvidno iz Pogodb EU (člen 3(3) PEU) in Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (člen 23). V skladu s členom 8 PDEU si mora Unija z vsemi svojimi politikami prizadevati za odpravo neenakosti ter spodbujati enakost med moškimi in ženskami. Pravica EU do ukrepanja v primerih, ki

zadevajo enakost spolov pri zaposlovanju in poklicnem delu, je opredeljena v členu 157(3) PDEU.

Vse večje razlike med državami članicami glede zastopanosti žensk v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, lahko pripišemo dejstvu, da kljub temu, da države članice lahko sprejmejo ukrepe za odpravljanje premajhne zastopanosti žensk pri odločanju v gospodarstvu, mnoge med njimi ne kažejo pripravljenosti za ukrepanje na lastno pobudo ali pri tem naletijo na odpor. Zato je mogoče razlike v Uniji zmanjšati le s skupnim pristopom, potencial za uresničevanje načela enakosti spolov, konkurenčnosti in rasti pa se lahko bolje uresniči z usklajenim ukrepanjem na ravni EU kot z nacionalnimi pobudami, ki so različnega obsega ter različno ambiciozno zastavljene in učinkovite. Samo ukrep na ravni EU lahko prispeva k zagotavljanju optimalnega izkoristka obstoječega sposobnega ženskega kadra. **Pobuda na ravni EU na tem področju bi bila torej popolnoma v skladu z načelom subsidiarnosti.**

Ukrepanje na ravni EU je utemeljeno samo, če je nujno potrebno za odpravljanje nenehno premajhne zastopanosti žensk. Zakonodajni ukrep bi bil torej začasen, da bi bil skladen z načelom subsidiarnosti.

Predlagani ukrep je skladen z načelom sorazmernosti, saj bi bil omejen na določanje skupnih ciljev in načel. V skladu z načelom minimalne uskladitve bi imele države članice dovolj maneverskega prostora, da glede na nacionalne razmere določijo, kako bi se lahko skupni cilji najučinkoviteje dosegli. Morebitni zavezujoč ukrep EU družbam ne bi preprečeval, da v upravne odbore imenujejo najbolj usposobljene kandidate. Takšen ukrep bi v celoti izpolnjeval zahteve ustrezne sodne prakse Sodišča Evropske unije o pozitivnih ukrepih, ki zagotavljajo skladnost z načelom sorazmernosti.

3. CILJI

Splošna cilja sta spodbujanje enakosti spolov pri gospodarskem odločanju in optimalen izkoristek sposobnega kadra za doseganje bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih družb, kar bi pripomoglo k doseganju ciljev strategije Evropa 2020. Glede na bistvene vidike problema je mogoče določiti dva **specifična cilja**: i) zmanjšanje preprek, ki ženskam otežujejo dostop do vodstvenih položajev, ter ii) izboljšanje upravljanja družb in povečanje uspešnosti njihovega poslovanja. Tako bi bil operativni cilj, katerega namen je uvedba skupnega ciljnega deleža glede zastopanosti obeh spolov v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, lahko dosežen do leta 2020.

4. MOŽNE POLITIKE

Zaradi ugotovljene potrebe po minimalni uskladitvi ukrepov za bolj uravnoteženo zastopnost spolov v upravnih odborih družb sta se ob pregledu možnih politik upoštevali načeli subsidiarnosti in sorazmernosti ter skladnost z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah („Listina“) in drugimi politikami Komisije. To se kaže v omejenem področju in obdobju uporabe za vsako od možnih pobud. Pobuda bi zato veljala samo družbe, ki kotirajo na borzi, z izjemo malih in srednjih podjetij. Družbe, ki kotirajo na borzi, so zelo prepoznavne in so bistvenega pomena za gospodarstvo. Poleg tega je zastopnost žensk v njihovih upravnih odborih med najnižjimi v primerjavi z drugimi vrstami podjetij, ki so bila analizirana.

V okviru delovne predpostavke je pri vsaki od možnosti zastavljen ciljni delež 40 %. Ta vrednost je v razponu med „kritično maso“, tj. minimalno vrednostjo, ki bi bila potrebna za

trajen vpliv na uspešno delovanje upravnih odborov (30 %), in popolnoma izenačeno zastopanostjo spolov (50 %). Zavezujoče obdobje za doseganje ciljnega 40-odstotnega deleža (tj. do leta 2020) bi omogočilo usklajena prizadevanja za povečanje števila žensk v upravnih odborih družb po vsej EU, pri čemer bi se ustrezno upoštevala različna izhodišča različnih držav članic.

4.1. Možnost 1: Ohranitev obstoječega stanja

Ta možnost politike ne predvideva novih ukrepov na ravni EU in pomeni nadaljevanje obstoječega stanja.

4.2. Možnost 2: Pravno nezavezujoč ukrep

Ta možnost bi bila nezavezujoče priporočilo državam članicam, naj do leta 2020 s sprejetjem ustreznih ukrepov dosežejo vsaj 40-odstotno zastopanost obeh spolov v upravnih odborih, pri čemer so mišljeni tako izvršni kot neizvršni direktorji družb v EU, ki kotirajo na borzi.

4.3. Možnost 3: Ukrep, ki je pravno najmanj zavezujoč – ciljni delež samo za neizvršne člane upravnih odborov

Zavezujoča zakonodajna možnost bi uvedla količinski cilj, v skladu s katerim bi bilo treba do leta 2020 v upravnih odborih družb v EU, ki kotirajo na borzi, doseči vsaj 40-odstotno zastopanost obeh spolov med neizvršnimi direktorji. Ta in naslednji dve možnosti bi bile začasne in ne bi zajemale malih in srednjih podjetij.

4.4. Možnost 4: Ukrep, ki je pravno srednje zavezujoč – ciljni delež za neizvršne direktorje in prilagodljiv ciljni delež za izvršne direktorje

Poleg zakonodajne možnosti količinskega cilja 40 % za neizvršne direktorje bi ta možnost uvedla obveznost določitve prilagodljivega ciljnega deleža za izvršne direktorje. Slednjega bi družbe, ki kotirajo na borzi, določile same v skladu s svojimi konkretnimi razmerami.

4.5. Možnost 5: Ukrep, ki je pravno najbolj zavezujoč – ciljni delež za izvršne in neizvršne direktorje

Ta možnost bi uvedla količinski cilj 40-odstotne zastopanosti obeh spolov v upravnih odborih do leta 2020, in sicer tako med izvršnimi kot med neizvršnimi direktorji družb v EU, ki kotirajo na borzi.

5. OCENA UČINKOV

5.1. Ocena možnosti 1

Če ne bodo predvideni nobeni ukrepi, je mogoče pri doseganju splošnih in specifičnih ciljev pričakovati počasen napredek, saj bi **zastopanost žensk** v upravnih odborih družb do leta 2020 dosegla samo 20,84 %. Ta možnost bi imela zanemarljiv vpliv na **socialne in temeljne pravice**, morda celo nikakršnega na temeljne pravice na ravni EU, saj Listina v skladu s svojim členom 51(1) ne bi veljala za ukrepe, ki jih države članice sprejmejo, kadar ne izvajajo prava Unije.

Vpliv na razlike **med spoloma pri zaposlovanju** bi bil zelo omejen, ker bi imeli moški v primerjavi z ženskami še vedno več kot štirikrat večjo možnost, da zasedejo mesta v upravnih odborih, pri vodstvenih položajih pa bi bila ta verjetnost več kot dvakrat večja. **Razlika med spoloma v plačilu**, tj. razlika med plačami žensk in moških v družbah, ki kotirajo na borzi, bi znašala 23,72 %, medtem ko bi bila povprečna **donosnost izobraževanja** 18,2 % za posameznike in 22,11 % za javni sektor. **Uspešnost poslovanja družb** v območju EU-27, ki kotirajo na borzi, bi v povprečju dosegla 10,78-odstotno donosnost lastniškega kapitala.

Ker ohranitev obstoječega stanja ne bi povzročila sprememb v **investicijskem** ali **administrativnem bremenu**, bi bili s tem povezani stroški po pričakovanju enaki nič.

5.2. Ocena možnosti 2

Ker je ta možnost nezavezujoča, bi pripomogla k prednostni izbiri nezavezujočih ukrepov samo v tistih državah članicah, ki to vprašanje trenutno obravnavajo. Glede na pretekle izkušnje bi imelo priporočilo omejene učinke. **Zastopanost žensk** v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, bi do leta 2020 dosegla 23,57 %, kar je 2,73 odstotne točke več kot pri možnosti 1. To bi imelo le majhen vpliv na **socialne in temeljne pravice**, saj bi bile s tem povezane koristi, ki jih prinaša enakost spolov, zelo majhne. Če bi se priporočilo izvajalo in omogočilo povečanje deleža žensk v upravnih odborih podjetij ter s tem zmanjšanje razlik med spoloma, bi pripomoglo k spodbujanju enakosti spolov in pravic, zapisanih v členih 15 (svoboda izbire poklica in pravica do dela) ter 23 (enakost žensk in moških) Listine. Ker je treba ukrepe držav članic na podlagi priporočila obravnavati kot izvajanje prava EU po členu 51(1) Listine, bi morale države članice zagotoviti, da bi bil negativen vpliv na pravice iz členov 16 (svoboda gospodarske pobude) in 17 (lastninska pravica) Listine čim manjši.

Ta možnost bi imela zmerne pozitivne **učinke prelivanja na širše gospodarstvo** v smislu zmanjšanja razlik med spoloma pri zaposlovanju in plačah ter povečanja povprečne donosnosti izobraževanja. Zaradi zelo majhnega povečanja števila žensk med izvršnimi in neizvršnimi direktorji bi najverjetneje le malo vplivala na splošne vidike **upravljanja podjetij**. Po previdnih ocenah naj bi se **uspešnost poslovanja družb** v smislu donosnosti lastniškega kapitala v primerjavi z izhodiščno vrednostjo povečala za 0,67 %, s čimer bi se čisti dobiček družb, ki kotirajo na borzi, povečal za približno 4 milijarde EUR.

Investicijske stroške bi imele samo države članice, ki bi ravnale v skladu s priporočilom, v primeru nezavezujočih nacionalnih ukrepov pa samo družbe, ki bi se na te ukrepe odzvale. Na podlagi tega bi skupni letni **investicijski stroški** v EU v obdobju 2017–2020 znašali 3,7 milijona EUR, v obdobju 2021–2030 pa 651 800 EUR. Zaradi obveznosti poročanja vseh zadevnih družb o zastopanosti spolov v njihovih upravnih odborih bi povprečno letno **administrativno breme** znašalo 115 000 EUR. Ob predpostavki, da bi vse države članice, ki bi ukrepe izvedle, tudi spremljale napredek, so povprečni skupni letni stroški **spremljanja** v EU ocenjeni na 93 000 EUR.

5.3. Ocena možnosti 3

Če bi bil ciljni delež popolnoma dosežen, bi **zastopanost žensk** v upravnih odborih družb do leta 2020 dosegla 32,58 %, kar je 11,74 odstotne točke več kot pri možnosti 1. Ker bi se število žensk med neizvršnimi direktorji povečalo na 40 %, bi ta možnost občutno vplivala na **socialne in temeljne pravice**. Tako bi bile tudi s tem povezane koristi enakosti spolov občutno večje. Ta možnost bi nedvomno ugodno vplivala na enakost spolov in pravice, določene v členih 15 in 23 Listine. Čeprav bi pomenila tudi omejitev pravic iz členov 16 in 17

Listine, ker bi omejila pravico odločanja o tem, kdo naj upravlja in nadzoruje družbe, bi še vedno dopuščala dovolj široko izbiro najbolj usposobljenih članov za upravne odbore, saj bi instrument vplival zgolj na splošno zastopanost spolov v upravnih odborih družb. Glede na to, da ta možnost zajema samo neizvršne člane, omejitev ne bi bila tako občutna, ker ta funkcija ne zadeva nalog, povezanih z vsakodnevним vodenjem družbe. Če družbam ne bi uspelo najti kandidatke z enakovrednimi kvalifikacijami za mesto v upravnem odboru, jim cilja ne bi bilo treba doseči.

Ta možnost bi imela pozitiven **učinek prelivanja na širše gospodarstvo** v smislu zmanjšanja razlik med spoloma pri zaposlovanju in plačah ter povečanja povprečne donosnosti izobraževanja. Imela bi občuten pozitiven vpliv na **upravljanje družb** in bi pomembno vplivala tudi na dinamiko v njihovih upravnih odborih. Poleg tega bi se z večjim številom žensk v upravnih odborih močno izboljšala **uspešnost poslovanja družb**, saj ta možnost pomeni občutno večje **neto koristi** v primerjavi z možnostjo 2 in bi po previdnih ocenah omogočila povečanje čistega dobička družb, ki kotirajo na borzi, za približno 15,7 milijarde EUR. Povprečna donosnost lastniškega kapitala bi se v primerjavi z izhodiščno vrednostjo povečala za 2,61 %.

Ob popolnem izkoristku razpoložljivega sposobnega kadra bi ta možnost povzročila 16,6 milijona EUR skupnih letnih **investicijskih stroškov** za obdobje 2017–2020 in 3 milijone EUR za obdobje 2021–2030. Poleg tega bi povzročila skupno letno **administrativno breme** za poročanje podjetij v višini 124 000 EUR, medtem ko bi imele države članice za **spremljanje** doseženega napredka letne stroške v višini 100 000 EUR.

5.4. Ocena možnosti 4

Ta možnost bi imela enak vpliv na neizvršne direktorje kot možnost 3. Glede prožnega cilja za izvršne direktorje se predvideva, da bi vsaka družba nadomestila enega izvršnega direktorja z eno direktorico (pri čemer bi povprečno število članov upravnega odbora ostalo nespremenjeno). To bi pomenilo občutno povečanje **zastopanosti žensk** v izvršnih organih, ki bi do leta 2020 dosegla 34,11 %, s čimer bi se število žensk med izvršnimi direktorji skoraj podvojilo, njihovo skupno število pa bi se v primerjavi z možnostjo 1 povečalo za 13,27 odstotne točke. To lahko pripišemo oceni, da bi se poleg ciljne 40-odstotne zastopanosti žensk med neizvršnimi direktorji povečala tudi zastopanost žensk med izvršnimi direktorji, in sicer za 14,44 %. Podobno kot pri predvidenem vplivu možnosti 3 bi tudi ta možnost občutno vplivala na **socialne in temeljne pravice**, saj bi bile s tem povezane koristi enakosti spolov enake. V zvezi s temeljnimi pravicami bi bila ta možnost v primerjavi z možnostjo 3 še ugodnejša, saj bi minimalna ureditev, ki bi družbe spodbudila k povečanju deleža žensk med izvršnimi direktorji in s tem zagotovila, da bi več žensk zasedlo najpomembnejše vodstvene položaje, lahko še povečala ugoden vpliv na pravice iz členov 15 in 23 Listine. Možnost 4 ne bi povečala negativnega vpliva na pravice iz členov 16 in 17, saj bi si lahko vsaka družba sama zastavljala cilje in določala obseg svojih prizadevanj.

Ta možnost bi imela občuten pozitiven **učinek prelivanja na širše gospodarstvo** v smislu zmanjšanja razlik med spoloma pri zaposlovanju in plačah ter povečanja povprečne donosnosti izobraževanja. Kazalniki **upravljanja družb** bi bili pri tej možnosti občutno boljši. **Uspešnost poslovanja družb** bi se prav tako občutno izboljšala. Ustrezne **neto koristi** bi se še povečale, kar bi po previdnih ocenah omogočilo povečanje čistega dobička družb, ki kotirajo na borzi, za približno 23,7 milijarde EUR, saj bi se povprečna donosnost lastniškega kapitala v primerjavi z izhodiščno vrednostjo povečala za 2,92 %.

Pri tej možnosti bi skupni letni **investicijski stroški** za obdobje 2017–2020 znašali 18,3 milijona EUR, za obdobje 2021–2030 pa 3,5 milijona EUR. Ti investicijski stroški niso zanemarljivi, vendar so glede na zgoraj navedene koristi za podjetja razmeroma nizki, tudi ob upoštevanju makroekonomskih premislekov. **Administrativno breme** za podjetja in **stroški spremljanja** za države članice bi bili enaki kot pri možnosti 3, in sicer 124 000 EUR oziroma 100 000 EUR, ker možnost 4 ne uvaža dodatnih zahtev v primerjavi z možnostjo 3.

5.5. Ocena možnosti 5

Če bi bil ciljni delež popolnoma dosežen, bi morala biti ta možnost najučinkovitejša za povečanje **zastopanosti žensk** v upravnih odborih družb, ki bi tako do leta 2020 dosegla 40 % med izvršnimi in neizvršnimi direktorji (v primerjavi z možnostjo 1 bi to povečanje za 19,16 odstotne točke na ravni upravnih odborov pomenilo 32,19 odstotne točke pri izvršnih in 15,25 odstotne točke pri neizvršnih direktorjih). Ta možnost bi zelo občutno vplivala na **socialne in temeljne pravice**, saj bi bile koristi, povezane z enakostjo spolov, izredno velike. Omogočila bi najbolj daljnosežno in najbolj trajno spremembo v upravljanju družb in poslovni kulturi, posledično pa bi bili doseženi najbolj pozitivni učinki na položaj žensk na trgu dela. Hkrati pa bi bile pravice iz členov 16 in 17 Listine bolj omejene, če bi vprašanja enakosti spolov omejevala izbiro imenovanja izvršnih članov, odgovornih za vsakodnevno vodenje podjetja in najpomembnejše poslovne transakcije. Kljub temu se ta omejitev ne zdi nesorazmerna, zlasti če upoštevamo pomembnost cilja glede doseganja enakosti spolov, ki je priznana v Listini in Pogodbah. Poleg tega se takšna omejitev lahko zmanjša, saj družbam ne bi bilo treba izpolniti cilja glede zastopanosti posameznega spola, če ne bi uspele najti kandidatov premalo zastopanega spola z enakovrednimi kvalifikacijami, na primer v sektorjih, v katerih je zastopanost žensk med zaposlenimi in med vodstvenimi delavci izrazito nizka, ter v primerih, ko vodstveni položaji v določenem sektorju zahtevajo posebno strokovno znanje in izkušnje. Oblikovalci politik bi morali pri izbiri te možnosti zavestno upoštevati obseg omejitev temeljnih pravic delničarjev.

Ta možnost bi imela zelo občuten pozitiven **učinek prelivanja na širše gospodarstvo** v smislu zmanjšanja razlik med spoloma pri zaposlovanju in plačah ter povečanja povprečne donosnosti izobraževanja. Zavezujoči ukrepi za izvršne in neizvršne člane upravnih odborov bi zelo pozitivno vplivali na **upravljanje družb, uspešnost poslovanja družb** pa bi se v smislu povprečne donosnosti lastniškega kapitala v primerjavi z izhodiščno vrednostjo povečala za 3,95 %, kar bi po predvidnih ocenah omogočilo povečanje čistega dobička družb, ki kotirajo na borzi, za približno 23,7 milijarde EUR.

Pri možnosti 5 bi skupni letni **investicijski stroški** v EU za obdobje 2017–2020 znašali 26,5 milijona EUR, nato pa bi se v obdobju 2021–2030 znižali na 5 milijonov EUR. Ti investicijski stroški niso zanemarljivi, vendar so glede na zgoraj navedene koristi za podjetja razmeroma nizki, tudi ob upoštevanju makroekonomskih premislekov. **Administrativno breme** za podjetja in **stroški spremljanja** za države članice bi bili enaki kot pri možnostih 3 in 4, tj. 124 000 EUR oziroma 100 000 EUR na leto.

6. PRIMERJAVA MOŽNOSTI

Vse možnosti bi obravnavale glavne razloge za težavo in bi pomagale do določene mere zmanjšati ali celo prekiniti začarani krog, ki ženskam preprečuje vstop v upravne odbore. Primerjava posledic različnih možnosti politike je pokazala, (i) da so zavezujoči ukrepi učinkovitejši pri uresničevanju ciljev politike kot nezavezujoči ukrepi, (ii) da so ukrepi,

usmerjeni v izvršne in neizvršne člane upravnih odborov, učinkovitejši od ukrepov, ki so usmerjeni le v eno skupino, in (iii) da bi zavezujoči ukrepi ustvarili večje družbene in gospodarske koristi kot nezavezujoči ukrepi.

Hkrati bi zavezujoči ukrepi vključevali razmeroma višje stroške in večje administrativno breme, ki pa bi bili dokaj zanemarljivi glede na predvidene gospodarske koristi. Poleg tega je učinkovitost različnih možnosti politike neposredno povezana s stopnjo poseganja v pravice družb in delničarjev kot njihovih lastnikov. V primerjavi z nezavezujočim ukrepom z oprijemljivim, vendar omejenim učinkom, bi bilo treba za bistveno povečanje učinka v smislu ciljev politike sprejeti zavezujoč instrument, ki bi določil cilje v zvezi s sestavo upravnih odborov družb. Medtem ko so učinki vseh različnih možnosti politike na temeljne pravice glede na legitimnost ciljev politike in vključene zaščitne ukrepe upravičeni in skladni z načelom sorazmernosti, bi možnosti, ki določajo količinske cilje za izvršne člane upravnih odborov, tj. za osebe, ki so neposredno odgovorne za vsakodnevno vodenje podjetja, ustvarile največ koristi, vendar bi tudi najbolj vplivale na pravice.

Izbira možnosti je odvisna od tega, ali širše družbeno-gospodarske koristi lahko upravičijo večje stroške in večjo stopnjo poseganja zavezujočih ukrepov v temeljne pravice oz. ali bi bilo bolje izbrati nezavezujoče ukrepe, ker ti, čeprav prinašajo manj pomembnih družbeno-gospodarskih koristi in so manj učinkoviti pri doseganju ciljev politik, tudi manj omejujejo izvajanje temeljnih pravic. Pri izbiranju med različnimi možnostmi se bodo skrbno upoštevala mnenja delničarjev.

Administrativno breme bi bilo pri vseh možnostih politike minimalno, saj bi bile zajete samo družbe, ki kotirajo na borzi, za katere se pričakuje, da bi lahko uporabljale obstoječe mehanizme poročanja za predložitev potrebnih informacij o skladnosti državam članicam. Med predhodnim pregledom različnih možnosti politike so bile tiste možnosti, ki bi lahko povzročile administrativno breme, izločene že v zgodnji fazi.

7. UREDITVE ZA SPREMLJANJE IN VREDNOTENJE

Če bi bil na ravni EU sprejet zavezujoč ukrep (možnosti 3–5), bi morale države članice spremljati, ali družbe, ki kotirajo na borzi, ravnaajo v skladu z začrtanimi cilji, in Komisiji poročati o izvajanju ukrepa na nacionalni ravni. Komisija bi spremljala, ali je bil pravno zavezujoči instrument ustrezno prenesen in se ustrezno izvaja na nacionalni ravni, ter redno poročala Evropskemu parlamentu in Svetu o doseženem napredku. Pravno zavezujoči ukrep EU bi bil časovno omejen, kar pomeni, da bi bil po nekaj letih razveljavljen, če bi bil dosežen zadosten napredek in bi bilo mogoče realno napovedati, da se bo trend naraščanja števila žensk na položajih gospodarskega odločanja po prekinitvi ukrepa EU nadaljeval.